BE VIETNAM WISE · FAIRE DES AFFAIRES AU VIETNAM

Le guide pour les investisseurs étrangers et vietnamiens

Chapitre 4 sur 11

Emploi, ressources humaines et immigration

Toute entreprise à capitaux étrangers au Vietnam devient employeur dans les semaines qui suivent l'obtention de ses autorisations, et l'essentiel du travail de conformité auquel elle est ensuite confrontée relève du droit du travail : contrats, paie, assurances, permis de travail, règlement intérieur et, tôt ou tard, une rupture de contrat. Ce chapitre expose les règles telles qu'elles s'appliquent en octobre 2026, au terme d'une année au cours de laquelle le régime des permis de travail, l'assurance sociale, l'assurance chômage, le financement des syndicats et le décret relatif aux sanctions ont tous été remplacés.

Mis à jour le 9 novembre 2026. Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement.
Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques. Les taux, seuils et procédures évoluent : avant d'agir, faites confirmer tout point important par l'autorité compétente ou par un avocat habilité à fournir des services juridiques au Vietnam. L'édition française est traduite de l'édition anglaise ; seul le texte vietnamien des lois fait foi.
À lire en ligne, avec les mises à jour, les liens et Lawbot : https://bewiseapps.com/faire-des-affaires-au-vietnam/emploi-rh-et-immigration/
© Be Wise Apps

Sommaire

4	Présentation du chapitre
4.1	Contrats de travail et période d’essai
4.2	Durée du travail, congés et jours fériés
4.3	Salaires, salaire minimum et paie
4.4	Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage
4.5	Permis de travail du personnel étranger
4.6	Visas et résidence temporaire
4.7	Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique
4.8	Règlement intérieur du travail, syndicats et conflits du travail

Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques. Les taux, seuils et procédures évoluent : avant d’agir, faites confirmer tout point important par l’autorité compétente ou par un avocat habilité à fournir des services juridiques au Vietnam. L’édition française est traduite de l’édition anglaise ; seul le texte vietnamien des lois fait foi.

CHAPITRE 4 SUR 11

Emploi, ressources humaines et immigration

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

EN BREF

Textes applicables

- Code du travail n° 45/2019/QH14 (en vigueur depuis le 1er janvier 2021) et décret n° 145/2020/ND-CP sur les conditions de travail et les relations de travail
- Loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale (en vigueur depuis le 1er juillet 2025) et décret n° 158/2025/ND-CP sur l'assurance sociale obligatoire
- Loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi (assurance chômage ; en vigueur depuis le 1er janvier 2026)
- Décret n° 219/2025/ND-CP sur les travailleurs étrangers au Vietnam (en vigueur depuis le 7 août 2025)
- Loi n° 47/2014/QH13 sur l'entrée, la sortie, le transit et le séjour des étrangers, modifiée par les lois n° 51/2019/QH14 et n° 23/2023/QH15
- Décret n° 293/2025/ND-CP sur les salaires minimums régionaux (à compter du 1er janvier 2026)
- Décret n° 283/2026/ND-CP sur les sanctions administratives en matière de travail et d'assurance sociale (en vigueur depuis le 10 septembre 2026, en remplacement du décret n° 12/2022/ND-CP)

Chiffres clés

Salaire minimum régional, région I (2026)	**5 310 000 VND par mois**

Vos interlocuteurs

- Ministère de l'Intérieur : politique en matière de travail, de salaires, d'emploi, de travailleurs étrangers et de relations de travail (il a repris en 2025 les attributions en matière de travail de l'ancien ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales)
- Comités populaires provinciaux et services provinciaux de l'intérieur : permis de travail, enregistrement du règlement intérieur du travail, notifications de licenciements économiques, notifications d'heures supplémentaires, médiateurs du travail et inspection
- Sécurité sociale du Vietnam et ses agences provinciales : immatriculation, recouvrement des cotisations d'assurance sociale, d'assurance maladie et d'assurance chômage, et prestations
- Département de l'immigration (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) du ministère de la Sécurité publique et divisions de l'immigration de la police provinciale : visas, cartes de résident temporaire et déclaration de séjour
- Confédération générale du travail du Vietnam et ses fédérations provinciales : syndicats de base et contribution syndicale de 2 %

Ce qui a changé en 2025–2026

- Le décret n° 219/2025/ND-CP a remplacé le décret n° 152/2020/ND-CP le 7 août 2025 : une demande unique de permis de travail, délivré par le comité populaire provincial, avec cinq jours de publication locale de l'offre.

Cotisations patronales d'assurance	**21,5 % du salaire de cotisation (plus 2 % de contribution syndicale)**
Cotisations salariales d'assurance	**10,5 % du salaire de cotisation**
Plafond du salaire de cotisation (à compter du 1er juillet 2026)	**50 600 000 VND par mois**
Durée maximale du contrat à durée déterminée	**36 mois**
Permis de travail	**Jusqu'à 2 ans, renouvelable une fois**
Congé annuel	**12 jours ouvrables, plus 1 par tranche de 5 ans**
Indemnité de départ / indemnité de perte d'emploi	**Un demi-mois / un mois par année**

- La loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale est entrée en vigueur le 1er juillet 2025 et la loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi, qui régit l'assurance chômage, le 1er janvier 2026.
- Le décret n° 293/2025/ND-CP a relevé les salaires minimums régionaux à compter du 1er janvier 2026, et le décret n° 161/2026/ND-CP a relevé le salaire de base, et avec lui le plafond de cotisation, à compter du 1er juillet 2026.
- Le décret n° 283/2026/ND-CP a remplacé le décret n° 12/2022/ND-CP en tant que décret relatif aux sanctions en matière de travail et d'assurance sociale à compter du 10 septembre 2026.
- Les contrats de travail électroniques sont devenus possibles en vertu du décret n° 337/2025/ND-CP, et le 24 novembre est devenu un jour férié payé à compter du 1er juillet 2026 en vertu de la résolution n° 28/2026/QH16.
- L'administration du travail a été transférée au ministère de l'Intérieur et aux services provinciaux de l'intérieur en 2025 ; les guides plus anciens font encore référence au MOLISA et aux DOLISA.

À qui s'adresse ce chapitre. Tout employeur au Vietnam, qu'il soit à capitaux étrangers ou national, et qu'il s'agisse d'une société, d'une succursale ou d'un bureau de représentation, qui embauche des salariés sous contrat de travail. Les salariés étrangers doivent en outre détenir un permis de travail ou une dispense confirmée, ainsi qu'un visa ou une carte de résident temporaire ; l'assurance sociale et l'affiliation syndicale leur sont étendues selon des modalités adaptées.

Pourquoi le droit du travail compte dès le départ

Le droit du travail vietnamien est protecteur, écrit et appliqué au moyen de documents. Un employeur est censé détenir un contrat de travail écrit pour chaque salarié, un règlement intérieur du travail enregistré dès qu'il emploie dix salariés ou plus, des grilles de salaires et une paie qu'il a communiquées à son personnel, des déclarations mensuelles d'assurance, et un permis de travail ou une dispense confirmée pour chaque salarié étranger avant que celui-ci ne prenne ses fonctions. Les inspecteurs du travail et la Sécurité sociale du Vietnam contrôlent ces documents et, en cas de litige, le juge du travail

les interprète strictement. Une grande partie du coût d'une erreur apparaît tardivement : l'employeur qui a omis la procédure d'un licenciement disciplinaire, ou laissé expirer un permis de travail, découvre habituellement le problème au moment où il cherche à mettre fin à la relation.

Le texte central est le Code du travail n° 45/2019/QH14, en vigueur depuis le 1er janvier 2021, précisé par le décret n° 145/2020/ND-CP. Autour de lui s'articulent la loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale (depuis le 1er juillet 2025), la loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi, qui régit l'assurance chômage (depuis le 1er janvier 2026), la loi n° 50/2024/QH15 sur les syndicats (depuis le 1er juillet 2025), le décret n° 219/2025/ND-CP sur les travailleurs étrangers (depuis le 7 août 2025) et la Loi sur l'entrée, la sortie, le transit et le séjour des étrangers. Les institutions ont également changé en 2025 : la politique du travail a été transférée au ministère de l'Intérieur, et les services provinciaux de l'intérieur ont repris les attributions des anciens services du travail, des invalides et des affaires sociales.

L'embauche : contrats, période d'essai et semaine de travail

Tout accord en vertu duquel une personne effectue un travail rémunéré sous la direction d'un employeur constitue un contrat de travail, quelle que soit la dénomination retenue par les parties. Les contrats sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au plus 36 mois ; deux contrats à durée déterminée successifs constituent normalement la limite avant que la relation ne devienne à durée indéterminée, étant précisé que le contrat d'un salarié étranger peut être renouvelé à plusieurs reprises, mais ne peut jamais excéder la durée du permis de travail. La période d'essai dure au plus 180 jours pour les dirigeants d'entreprise et moins longtemps pour les autres postes, à un salaire d'au moins 85 % du salaire convenu. Les contrats peuvent désormais être conclus par voie électronique. L'ensemble de ces points est traité dans Contrats de travail et période d'essai, qui couvre également les détachements, les contrats de prestation de services et la sous-location de main-d'œuvre.

La durée normale du travail est plafonnée à 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont limitées à 40 heures par mois et 200 heures par an, ou 300 dans certains secteurs énumérés, et sont rémunérées à 150 %, 200 % ou 300 % du taux normal. Le congé annuel commence à 12 jours ouvrables, et le calendrier des jours fériés compte désormais 12 jours payés pour les salariés vietnamiens depuis l'ajout de la Journée de la culture vietnamienne à compter du 1er juillet 2026. Les indemnités de maladie et de maternité sont versées par l'assurance sociale et non par l'employeur. Voir Durée du travail, congés et jours fériés.

La rémunération : salaires minimums, paie et assurances

Le décret n° 293/2025/ND-CP fixe quatre salaires minimums régionaux à compter du 1er janvier 2026, de 5 310 000 VND par mois en région I à 3 700 000 VND en région IV, et le ministère de l'Intérieur a proposé une nouvelle hausse à partir de 2027. Les salaires doivent être fixés et versés en dongs vietnamiens, sauf qu'un salarié étranger peut être payé en devises ; le bulletin de paie est obligatoire ; un salaire de 13e mois est d'usage, mais n'est pas exigé par la loi. Salaires, salaire minimum et paie expose les règles et détaille, pour deux salariés, le passage du salaire brut au coût employeur.

En sus du salaire, l'employeur verse 17,5 % du salaire de cotisation au titre de l'assurance sociale, 3 % au titre de l'assurance maladie et 1 % au titre de l'assurance chômage, et prélève 10,5 % sur le salarié, l'assurance sociale et l'assurance maladie étant plafonnées à 20 fois le niveau de référence, soit

50 600 000 VND par mois à compter du 1er juillet 2026. Les salariés étrangers titulaires de contrats de 12 mois ou plus cotisent à l'assurance sociale et à l'assurance maladie, mais pas à l'assurance chômage. Toute entreprise acquitte en outre une contribution syndicale de 2 % de la masse salariale soumise à cotisations, qu'un syndicat existe ou non. Voir Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage. L'impôt sur les salaires est traité dans Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés.

Faire venir du personnel étranger

Un étranger qui travaille au Vietnam doit détenir un permis de travail, sauf dispense. En vertu du décret n° 219/2025/ND-CP, le comité populaire provincial délivre les permis, l'ancienne approbation préalable du besoin de main-d'œuvre étrangère de l'employeur a été intégrée dans une demande unique, le poste doit d'abord faire l'objet d'une offre publiée pendant cinq jours à l'intention des candidats vietnamiens, et l'autorité statue dans un délai de dix jours ouvrables à compter du dépôt d'un dossier complet. Les permis sont valables au plus deux ans et peuvent être renouvelés une fois. Les apporteurs de capitaux d'au moins 3 milliards de VND, les salariés mutés au sein d'un même groupe et les personnes travaillant moins de 90 jours par an figurent parmi les personnes dispensées. Voir Permis de travail du personnel étranger.

L'autorisation de travail et l'immigration sont distinctes. L'étranger doit également détenir le visa approprié, LD1 ou LD2 pour les salariés, DT1 à DT4 pour les investisseurs selon le montant du capital, DN1 ou DN2 pour les visiteurs d'affaires, NN pour les chefs de bureaux de représentation, et, dans la plupart des cas, une carte de résident temporaire d'une durée maximale de deux ans pour les salariés, ou de dix ans pour les investisseurs les plus importants. Les personnes à charge suivent sous visas et cartes TT. L'ordre des démarches est déterminant, car la carte de résident d'un salarié est délivrée sur la base du permis de travail. Voir Visas et résidence temporaire. Rappelons également qu'au moins un représentant légal doit résider au Vietnam (Représentant légal et gouvernance).

La fin de la relation de travail et le volet collectif

Un employeur ne peut résilier unilatéralement un contrat que pour les motifs énumérés à l'article 36 du Code du travail, moyennant un préavis de 3, 30, 45 ou, pour certaines professions, 120 jours ; ne peut licencier pour motif disciplinaire que pour les fautes énumérées à l'article 125, à l'issue d'une réunion disciplinaire formelle ; et ne peut procéder à des licenciements économiques pour cause de restructuration ou pour des raisons économiques qu'après avoir établi un plan d'utilisation de la main-d'œuvre, consulté l'organisation représentative des salariés et notifié l'autorité provinciale 30 jours à l'avance. L'indemnité de départ est d'un demi-mois de salaire par année de service et l'indemnité de perte d'emploi d'un mois par année, avec un minimum de deux mois, dans chaque cas pour les périodes non couvertes par l'assurance chômage. Une rupture illicite entraîne la réintégration, le rappel de salaire et au moins deux mois de salaire. Voir Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique.

Le droit collectif du travail constitue le dernier volet : le règlement intérieur du travail, enregistré dès que l'effectif atteint dix salariés ; le dialogue périodique sur le lieu de travail ; les conventions collectives ; les syndicats de base affiliés à la Confédération générale du travail du Vietnam, auxquels les salariés étrangers peuvent désormais adhérer ; et l'échelle de règlement des conflits, du médiateur

du travail au conseil d'arbitrage du travail puis au tribunal. Les sanctions sont désormais fixées par le décret n° 283/2026/ND-CP, en vigueur depuis le 10 septembre 2026, les amendes applicables aux organisations étant le double des montants prévus pour les personnes physiques. Voir Règlement intérieur du travail, syndicats et conflits et, pour les litiges commerciaux, le chapitre 9.

Comment utiliser ce chapitre

Un nouvel employeur lira les sections dans l'ordre, parallèlement aux démarches postérieures à l'obtention des autorisations exposées dans Calendrier de conformité après l'obtention des autorisations, qui intègre les déclarations relatives au travail, l'immatriculation aux assurances et la contribution syndicale dans le calendrier de la première année de la société. Un investisseur qui prévoit de faire venir des cadres dirigeants commencera par les sections relatives aux permis de travail et aux visas, en même temps que l'enregistrement de l'investissement (Le certificat d'enregistrement de l'investissement), car les diplômes et justificatifs d'expérience légalisés sont les plus longs à réunir. Chaque section se termine par les questions fréquentes correspondantes, les sources officielles et une question qui peut être posée à Lawbot à partir de la situation propre du lecteur. Les exemples chiffrés sont illustratifs ; les chiffres qui y figurent ne constituent pas des devis, et les règles doivent être vérifiées au regard du texte en vigueur avant toute décision.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 13 à 27, 33, 34, 52 à 58 et 151 ; décret n° 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministère de l'Intérieur (travail, emploi et plateforme nationale des contrats de travail électroniques) — https://moha.gov.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 337/2025/ND-CP sur les contrats de travail électroniques — https://chinhphu.vn
- Sécurité sociale du Vietnam (immatriculation des salariés) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Direction générale des impôts (retenue à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques) — https://gdt.gov.vn
- Confédération générale du travail du Vietnam (contribution syndicale) — https://congdoanvn.org.vn
- Portail national des services publics (demandes en ligne de permis de travail et d'extrait de casier judiciaire) — https://dichvucong.gov.vn
- Département de l'immigration, ministère de la Sécurité publique — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministère de la Sécurité publique — https://bocongan.gov.vn

CHAPITRE 4 · SECTION 4.1 SUR 8

Contrats de travail et période d'essai : types de contrats, mentions obligatoires, contrats électroniques, période d'essai, salariés étrangers, détachements et sous-location de main-d'œuvre

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Tout accord portant sur un travail rémunéré effectué sous la direction et le contrôle d'un employeur constitue un contrat de travail, quelle que soit la dénomination retenue par les parties (article 13 du Code du travail n° 45/2019/QH14).
- Un contrat est soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au plus 36 mois ; après deux contrats à durée déterminée successifs, le suivant doit être à durée indéterminée, sauf pour les salariés étrangers et dans d'autres cas énumérés (article 20).
- Le contrat doit être écrit (il ne peut être verbal que pour un travail de moins d'un mois) et doit porter sur les éléments énumérés à l'article 21 ; depuis le 1er janvier 2026, il peut être conclu par voie électronique en vertu du décret n° 337/2025/ND-CP.
- La période d'essai ne peut excéder 180 jours pour les dirigeants d'entreprise, 60 jours pour les postes exigeant un diplôme de l'enseignement supérieur court ou de niveau supérieur, 30 jours pour les postes de niveau intermédiaire et techniques et 6 jours ouvrables dans les autres cas, et la rémunération pendant l'essai doit être d'au moins 85 % du salaire convenu (articles 24 à 27).
- Le contrat d'un salarié étranger ne peut excéder la durée du permis de travail et prend fin si le permis expire (articles 151 et 34) ; un salarié muté au sein d'un même groupe peut travailler sur la base d'une lettre d'affectation (article 7 du décret n° 219/2025/ND-CP).

Le cadre juridique, et ce qui constitue un contrat de travail

Les règles relatives aux relations individuelles de travail figurent au chapitre III du Code du travail n° 45/2019/QH14, en vigueur depuis le 1er janvier 2021, et dans le décret n° 145/2020/ND-CP, qui précise les conditions de travail et les relations de travail. La politique relève désormais du ministère de l'Intérieur et l'application des règles des services provinciaux de l'intérieur et des inspecteurs du travail. Le Code s'applique à tout employeur au Vietnam, y compris une succursale ou un bureau de représentation, et à tout salarié, vietnamien ou étranger.

L'article 13 définit le contrat de travail par sa substance. Un accord entre un salarié et un employeur portant sur un travail rémunéré, le salaire, les conditions de travail et les droits et obligations de chaque partie constitue un contrat de travail, de même que tout accord portant une autre dénomination, tel qu'un contrat de prestation de services, de conseil ou de collaboration, qui comporte un travail

rémunéré, un salaire ainsi que la direction et le contrôle de l'une des parties. Un prétendu consultant qui travaille selon des horaires fixes dans les locaux, rend compte à un responsable et est payé mensuellement est un salarié, avec l'assurance sociale, la retenue à la source de l'impôt et les règles de rupture qui en découlent. La requalification figure parmi les constats les plus fréquents des inspections du travail et des contrôles de l'assurance sociale, et elle a également une incidence sur l'impôt sur les entrepreneurs étrangers et le risque d'établissement stable, examinés dans la FAQ 59 et dans Impôt sur les entrepreneurs étrangers et conventions fiscales.

Deux types de contrats, et la règle des deux contrats

L'article 20 ne reconnaît que deux types de contrats. Le **contrat à durée indéterminée** ne comporte pas de date de fin et se poursuit jusqu'à sa résiliation pour un motif autorisé par le Code. Le **contrat à durée déterminée** a une durée d'au plus 36 mois à compter de sa date de prise d'effet. Le contrat saisonnier ou lié à une tâche déterminée de moins de 12 mois qui existait sous l'empire du Code de 2012 a été supprimé ; un engagement de courte durée est simplement un contrat à durée déterminée de courte durée.

L'article 20, paragraphe 2, encadre le renouvellement. Si le salarié continue de travailler après l'expiration d'un contrat à durée déterminée, les parties doivent signer un nouveau contrat dans un délai de 30 jours ; dans l'intervalle, les anciennes conditions s'appliquent et, si elles ne signent pas dans ce délai, le contrat expiré devient un contrat à durée indéterminée. Les parties ne peuvent signer qu'un seul autre contrat à durée déterminée ; si le salarié continue ensuite de travailler, le contrat suivant doit être à durée indéterminée. La règle ne s'applique pas à la personne recrutée en qualité de directeur d'une entreprise à capitaux publics, aux salariés ayant dépassé l'âge de la retraite (article 149), aux salariés étrangers (article 151, paragraphe 2) ni à certains responsables syndicaux dont le mandat est en cours (article 177, paragraphe 4). Le schéma habituel pour un salarié vietnamien est donc une période d'essai, un premier contrat à durée déterminée, un deuxième, puis un contrat à durée indéterminée ; les interruptions ou la réembauche par l'intermédiaire d'une société affiliée destinées à rompre la chaîne ne sont pas prises en compte.

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié pour les mêmes motifs prévus à l'article 36 qu'un contrat à durée déterminée, moyennant un préavis de 45 jours au lieu de 30 ou de 3 ; voir Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique.

Forme, langue et contrats électroniques

L'article 14 exige un contrat écrit en deux exemplaires, un pour chaque partie. Un contrat verbal n'est autorisé que pour un travail d'une durée inférieure à un mois, sous réserve d'exceptions limitées. Un contrat conclu par voie électronique sous la forme d'un message de données a la même valeur qu'un contrat écrit.

Les contrats électroniques disposent désormais de leur propre régime. Le décret n° 337/2025/ND-CP du 24 décembre 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2026, fixe les conditions techniques : les parties doivent être identifiées (carte d'identité de citoyen ou compte d'identification électronique de niveau 2 pour les salariés vietnamiens ; passeport et preuve d'un visa en cours de validité ou d'une exemption de visa pour les étrangers), signer au moyen de signatures numériques et recourir à un prestataire agréé

de services de contrats électroniques, lequel doit transmettre chaque contrat signé à la plateforme nationale des contrats de travail électroniques exploitée par le ministère de l'Intérieur dans un délai de 24 heures. La plateforme devait être opérationnelle au 1er juillet 2026. La contractualisation électronique est facultative et les contrats sur papier restent valables ; l'employeur qui y recourt devrait conserver ses propres copies consultables.

Le Code du travail ne prescrit pas la langue du contrat. Les contrats conclus avec des salariés vietnamiens sont rédigés en vietnamien ; ceux conclus avec des salariés étrangers sont habituellement bilingues. Les parties peuvent convenir de la version qui prévaut, mais les autorités et les tribunaux travaillent à partir du texte vietnamien, qui mérite donc le même soin que la version anglaise.

Ce que doit contenir le contrat

L'article 21 énumère les mentions obligatoires : le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que le nom et la fonction de la personne qui signe en son nom ; les nom et prénoms, date de naissance, sexe, lieu de résidence et numéro de pièce d'identité du salarié ; l'emploi et le lieu de travail ; la durée ; le salaire afférent à l'emploi ou à la fonction, les modalités et l'échéance de paiement, les indemnités et autres compléments ; le régime de promotion et d'augmentation de salaire ; la durée du travail et les temps de repos ; les équipements de protection individuelle ; l'assurance sociale, l'assurance maladie et l'assurance chômage ; et la formation et le développement des compétences. L'article 21, paragraphe 2, permet de convenir de la protection des secrets d'affaires et technologiques, et de la sanction de leur violation, soit dans le contrat, soit dans un document distinct.

Deux points posent plus de difficultés que tous les autres. Le premier est le salaire : le contrat devrait indiquer le salaire afférent au poste, chaque indemnité séparément et préciser s'il s'agit d'un montant fixe versé avec le salaire, car cette ventilation détermine le salaire sur lequel l'assurance sociale est acquittée (Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage). Le second est la clause de non-concurrence. Le Code autorise les obligations de confidentialité, mais ne dit rien des restrictions postérieures à la rupture ; une clause interdisant à un ancien salarié de travailler pour un concurrent est largement considérée comme difficile à faire exécuter et est accueillie avec méfiance par les juges du travail en tant que restriction au droit au travail. Les employeurs s'appuient plutôt sur la confidentialité, la dispense d'activité rémunérée pendant le préavis (garden leave) et la protection des secrets d'affaires en vertu de la Loi sur la propriété intellectuelle (chapitre 7).

Embaucher un salarié : de l'offre à la première paie

1. **Définir le poste et la structure de rémunération**
   Fixer l'emploi, le lieu de travail, le salaire et chaque indemnité, et les vérifier au regard du salaire minimum régional et de la grille de salaires publiée (article 93).

2. **Confirmer le droit de travailler**
   Pour un salarié étranger, obtenir le permis de travail ou la confirmation de dispense avant la date d'entrée en fonctions (article 151 ; décret n° 219/2025/ND-CP). Voir Permis de travail du personnel étranger.

3 **Convenir d'une période d'essai, le cas échéant**

Un contrat d'essai distinct ou une clause du contrat de travail, dans la limite maximale prévue à l'article 25 et à une rémunération d'au moins 85 %.

4 **Signer le contrat de travail**

Par écrit ou par voie électronique, avec les mentions prévues à l'article 21 ; pour un salarié étranger, avec un terme au plus tard à la date d'expiration du permis de travail.

5 **Immatriculer le salarié aux assurances**

Déposer auprès de la Sécurité sociale du Vietnam l'immatriculation à l'assurance sociale, à l'assurance maladie et, pour les salariés vietnamiens, à l'assurance chômage dans un délai de 30 jours à compter de l'assujettissement du salarié à l'assurance obligatoire (article 28 de la loi n° 41/2024/QH15), et commencer à verser les cotisations mensuelles.

6 **Immatriculer le salarié à l'impôt sur le revenu des personnes physiques**

Obtenir ou vérifier le numéro d'identification fiscale du salarié et déclarer les éventuelles personnes à charge au titre des déductions familiales. Voir Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés.

7 **Mettre à jour les déclarations relatives au travail**

Consigner l'embauche dans les déclarations d'utilisation de la main-d'œuvre et les rapports périodiques sur le travail prescrits par le décret n° 145/2020/ND-CP.

8 **Remettre le règlement intérieur et effectuer la première paie**

Remettre au salarié le règlement intérieur du travail et, le cas échéant, le règlement des primes, et délivrer un bulletin de paie lors du premier versement du salaire (article 95, paragraphe 3).

La période d'essai

Les articles 24 à 27 régissent la période d'essai. L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une période d'essai dans le contrat de travail ou dans un contrat d'essai distinct, mais aucune période d'essai n'est possible pour un contrat de moins d'un mois. La période d'essai ne peut être convenue qu'une seule fois pour chaque emploi, et sa durée dépend du poste en vertu de l'article 25 : au plus 180 jours pour un dirigeant d'entreprise au sens de la Loi sur les entreprises (par exemple un directeur général ou un directeur général adjoint) ou au sens de la législation relative aux capitaux publics ; au plus 60 jours pour un poste exigeant une qualification professionnelle de niveau enseignement supérieur court ou supérieur ; au plus 30 jours pour un poste exigeant une qualification de niveau intermédiaire, ou pour les ouvriers techniques et le personnel professionnel ; et au plus 6 jours ouvrables pour tout autre travail.

En vertu de l'article 26, le salaire pendant la période d'essai est convenu par les parties, mais ne peut être inférieur à 85 % du salaire afférent à l'emploi. En vertu de l'article 27, à l'issue de la période d'essai, l'employeur doit notifier le résultat. S'il est satisfaisant, le contrat de travail se poursuit ou, après un contrat d'essai distinct, doit être signé ; dans le cas contraire, la période d'essai prend fin. Pendant la période d'essai, chaque partie peut y mettre fin sans préavis et sans indemnité.

L'assurance suit la forme retenue. Le décret n° 158/2025/ND-CP exclut de l'assurance sociale obligatoire les salariés travaillant sous contrat d'essai ; lorsque la période d'essai est stipulée dans le contrat de travail, l'interprétation courante est que les cotisations sont dues dès le début. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est également retenu à la source sur la rémunération versée pendant l'essai ; les règles de retenue applicables aux salariés ne disposant pas d'un contrat de travail de trois mois ou plus diffèrent de celles applicables aux salariés réguliers et sont exposées dans Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés.

Les contrats conclus avec des salariés étrangers

Un salarié étranger doit être âgé d'au moins 18 ans, jouir de la pleine capacité civile, posséder les qualifications, les compétences et l'expérience requises pour l'emploi, produire un certificat médical, ne pas exécuter de condamnation pénale et détenir un permis de travail ou une dispense confirmée (article 151, paragraphe 1). L'employeur doit signer un contrat de travail écrit avant que la personne ne prenne ses fonctions. En vertu de l'article 151, paragraphe 2, la durée du contrat ne peut excéder celle du permis de travail, et la règle des deux contrats ne s'applique pas, de sorte qu'un salarié étranger peut être engagé par une succession de contrats à durée déterminée, chacun correspondant à un permis ou à un renouvellement. L'article 34 range l'expiration du permis de travail parmi les événements qui mettent fin au contrat.

Pour le reste, le contrat est régi intégralement par le Code du travail. Une clause désignant une loi étrangère ou une juridiction étrangère ne prive pas le salarié des protections du Code pour le travail effectué au Vietnam. Le salaire d'un salarié étranger peut être fixé et versé en devises (article 95, paragraphe 2) ; les conséquences fiscales, sociales et de change sont exposées dans Salaires, salaire minimum et paie. Un représentant légal étranger doit disposer à la fois d'une autorisation de travail et des titres de séjour décrits dans Représentant légal et gouvernance.

Détachements, contrats de prestation de services et sous-location de main-d'œuvre

Salariés mutés au sein d'un même groupe. Le dirigeant, cadre de direction, expert ou ouvrier technique muté pour une durée limitée au sein d'une entreprise étrangère disposant d'une présence commerciale au Vietnam, dans l'un des onze secteurs de services figurant dans la liste d'engagements du Vietnam à l'OMC, et employé par cette entreprise étrangère depuis au moins 12 mois consécutifs avant la mutation, est dispensé de l'obligation de permis de travail (article 7 du décret n° 219/2025/ND-CP). Ce salarié détaché travaille sur la base d'une lettre d'affectation de l'employeur d'origine et n'est pas tenu de signer un contrat de travail vietnamien ; la loi n° 41/2024/QH15 exonère également les salariés mutés au sein d'un même groupe de l'assurance sociale obligatoire. La refacturation des coûts salariaux au titre de la convention de détachement intragroupe emporte des conséquences fiscales (Prix de transfert).

Contrats de prestation de services. Une société étrangère qui fournit des services au Vietnam au moyen de son propre personnel, plutôt que de le détacher auprès de la société vietnamienne, acquitte l'impôt sur les entrepreneurs étrangers et risque de constituer un établissement stable si son personnel séjourne longtemps ou conclut des contrats. Son personnel doit néanmoins détenir des permis de travail ou des dispenses.

Sous-location de main-d'œuvre. La fourniture de travailleurs qui travaillent sous la direction d'un client constitue une activité distincte, soumise à licence, en vertu des articles 52 à 58 du Code et du décret n° 145/2020/ND-CP. Il s'agit d'un secteur d'activité soumis à conditions : le fournisseur doit détenir une licence et constituer un dépôt bancaire, ne peut sous-louer des travailleurs que pour les emplois figurant sur la liste du Gouvernement, et pour une durée maximale de 12 mois par mission, et le travailleur sous-loué ne peut être moins bien rémunéré que les propres salariés du client effectuant le même travail. Pour les investisseurs étrangers, il s'agit également d'un secteur soumis à des conditions d'accès au marché, de sorte que la situation au regard de l'annexe I du décret n° 96/2026/ND-CP doit être vérifiée (Accès au marché pour les investisseurs étrangers).

Types de contrats, période d'essai et chiffres applicables

Élément	Règle	Source
Contrat à durée indéterminée	Pas de date de fin ; ne prend fin que pour un motif prévu par le Code	Code du travail, article 20, paragraphe 1, point a
Contrat à durée déterminée	Jusqu'à 36 mois	Article 20, paragraphe 1, point b
Renouvellement	Nouveau contrat dans les 30 jours suivant l'expiration, à défaut il devient à durée indéterminée ; un seul autre contrat à durée déterminée, puis durée indéterminée	Article 20, paragraphe 2
Exceptions à la règle des deux contrats	Salariés étrangers ; salariés ayant dépassé l'âge de la retraite ; directeurs d'entreprises à capitaux publics ; certains responsables syndicaux	Article 20, paragraphe 2, articles 149, 151, paragraphe 2, et 177, paragraphe 4
Forme	Écrit, en deux exemplaires ; verbal uniquement pour un travail de moins d'un mois (sauf exceptions) ; contrats électroniques valables	Article 14 ; décret n° 337/2025/ND-CP
Période d'essai : dirigeants d'entreprise	Jusqu'à 180 jours	Article 25, paragraphe 1
Période d'essai : diplôme de l'enseignement supérieur court ou de niveau supérieur	Jusqu'à 60 jours	Article 25, paragraphe 2
Période d'essai : niveau intermédiaire, ouvriers techniques, personnel professionnel	Jusqu'à 30 jours	Article 25, paragraphe 3
Période d'essai : autres travaux	Jusqu'à 6 jours ouvrables	Article 25, paragraphe 4
Rémunération pendant l'essai	Au moins 85 % du salaire afférent à l'emploi	Article 26
Durée du contrat d'un salarié étranger	Pas au-delà du permis de travail	Article 151, paragraphe 2

Élément	Règle	Source
Mission de sous-location de main-d'œuvre	Jusqu'à 12 mois, emplois énumérés uniquement, licence et dépôt	Articles 52 à 58 ; décret n° 145/2020/ND-CP

EXEMPLE CHIFFRÉ

Embaucher un directeur financier et accueillir un ingénieur détaché à Hô Chi Minh-Ville

Une société de logiciels à capitaux japonais nouvellement autorisée à Hô Chi Minh-Ville (région I) embauche une directrice financière vietnamienne et accueille un ingénieur japonais détaché par sa société mère. Les chiffres sont illustratifs et ne tiennent pas compte de toutes les règles susceptibles de s'appliquer à un employeur donné.

Directrice financière : offre	Salaire brut de 45 000 000 VND par mois : salaire afférent au poste de 40 000 000 VND plus une indemnité de responsabilité fixe de 5 000 000 VND. Les deux sont des montants mensuels fixes et entrent tous deux dans le salaire de cotisation.
La période d'essai	Le poste exige un diplôme universitaire, de sorte que la durée maximale est de 60 jours ; elle n'est pas dirigeante d'entreprise au sens de la Loi sur les entreprises, de sorte que les 180 jours ne sont pas applicables. Clause d'essai dans le contrat de travail : 60 jours à 85 %, soit 38 250 000 VND par mois.
Premier contrat	Durée déterminée de 24 mois à compter du 1er mars 2026, signé par voie électronique par l'intermédiaire d'un prestataire agréé connecté à la plateforme nationale. Immatriculation aux assurances déposée le 20 mars, dans le délai de 30 jours.
Deuxième contrat	À l'expiration, le 28 février 2028, la société propose un nouveau contrat à durée déterminée de 24 mois, signé le 10 mars 2028, dans le délai de 30 jours. C'est le dernier contrat à durée déterminée possible : si elle continue de travailler après février 2030, le contrat suivant devra être à durée indéterminée.
Ingénieur : statut	Employé par la société mère à Tokyo depuis quatre ans, muté pour 18 mois auprès de la filiale vietnamienne, qui exerce dans un secteur de services informatiques inscrit dans la liste d'engagements à l'OMC. Il remplit les conditions du salarié muté au sein d'un même groupe.
Ingénieur : documents	Lettre d'affectation de la société mère ; confirmation de dispense de permis de travail par l'autorité provinciale (décision dans un délai de 5 jours ouvrables à compter d'un dossier complet) ; visa LD1 et carte de résident temporaire. Aucun contrat de travail vietnamien n'est requis et il n'est pas assujetti à l'assurance sociale obligatoire.
Ingénieur : refacturation des coûts	La filiale rembourse la société mère en vertu d'une convention de détachement et retient à la source l'impôt vietnamien sur le revenu des personnes physiques sur ses revenus salariaux.

Si l'ingénieur avait été embauché directement, il aurait eu besoin d'un permis de travail, d'un contrat d'une durée n'excédant pas celle du permis et, pour un contrat de 12 mois ou plus, de l'assurance sociale et de l'assurance maladie.

Les questions des employeurs sur les contrats et la période d'essai

Puis-je engager une personne comme consultant indépendant pour éviter l'assurance sociale ?

Non, si la personne travaille en substance sous votre direction contre rémunération. L'article 13 du Code du travail traite tout accord de ce type comme un contrat de travail, quel que soit son intitulé, de sorte que l'assurance sociale, la retenue à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les règles de rupture s'appliquent toutes. Les services indépendants, fournis sans contrôle et facturés, relèvent d'une autre logique.

Combien de contrats à durée déterminée puis-je conclure avec un salarié vietnamien ?

Deux successivement. En vertu de l'article 20, paragraphe 2, du Code du travail, les parties ne peuvent signer qu'un seul autre contrat à durée déterminée après le premier ; si le salarié continue de travailler après l'expiration du second, le contrat suivant doit être à durée indéterminée. Un contrat non renouvelé dans les 30 jours suivant son expiration alors que le salarié continue de travailler devient également à durée indéterminée.

La période d'essai d'un cadre supérieur peut-elle durer six mois ?

Uniquement pour un dirigeant d'entreprise au sens de la Loi sur les entreprises, tel qu'un directeur général, ou au sens de la législation relative aux capitaux publics. Pour les autres postes exigeant un diplôme, la durée maximale est de 60 jours en vertu de l'article 25. La rémunération pendant l'essai doit être d'au moins 85 % du salaire afférent à l'emploi.

Les contrats de travail électroniques sont-ils valables au Vietnam ?

Oui. L'article 14 du Code du travail confère au contrat électronique la même valeur qu'au contrat écrit, et le décret n° 337/2025/ND-CP, en vigueur depuis le 1er janvier 2026, en fixe les conditions : vérification de l'identité, signatures numériques et recours à un prestataire agréé qui transmet chaque contrat à la plateforme nationale du ministère de l'Intérieur. Les contrats sur papier restent valables.

Le contrat d'un salarié étranger peut-il être plus long que le permis de travail ?

Non. L'article 151, paragraphe 2, limite la durée du contrat à celle du permis de travail, et le contrat prend fin si le permis expire. La règle des deux contrats ne s'applique pas aux salariés étrangers, de sorte qu'un nouveau contrat à durée déterminée peut être signé chaque fois que le permis est renouvelé ou qu'un nouveau permis est délivré.

PERSPECTIVES 2027

- Le Gouvernement a inscrit une loi modifiant le Code du travail de 2019, ainsi que trois autres lois relevant des affaires intérieures, au programme législatif 2026 par la résolution n° 47/NQ-CP ; son contenu et son calendrier n'étaient pas arrêtés à la date de mise à jour, et les règles relatives aux contrats pourraient changer lors de son adoption.
- La plateforme nationale des contrats de travail électroniques connaît sa première année complète de fonctionnement ; de nouvelles orientations du ministère de l'Intérieur sont attendues sur la connexion des systèmes de paie et de ressources humaines, ainsi que sur les avenants et ruptures électroniques.
- Une révision des règles relatives à la sous-location de main-d'œuvre, notamment de la liste des emplois autorisés et du dépôt, a été annoncée ; vérifiez le texte en vigueur avant de créer une activité de mise à disposition de personnel.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Labour contract	*Hợp đồng lao động*	Le contrat de travail au sens de l'article 13 du Code du travail.
Indefinite-term contract	*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn*	Un contrat sans date de fin.
Definite-term contract	*Hợp đồng lao động xác định thời hạn*	Un contrat d'une durée maximale de 36 mois.
Probation	*Thử việc*	La période d'essai régie par les articles 24 à 27.
Contract annex	*Phụ lục hợp đồng lao động*	Un document modifiant ou précisant le contrat ; il ne peut en modifier la durée.
Electronic labour contract	*Hợp đồng lao động điện tử*	Un contrat conclu sous la forme d'un message de données en vertu du décret n° 337/2025/ND-CP.
Intra-company transferee	*Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp*	Un dirigeant, cadre de direction, expert ou ouvrier technique muté au sein d'une entreprise étrangère ; dispensé de permis de travail.
Labour sub-leasing	*Cho thuê lại lao động*	La fourniture de travailleurs appelés à travailler sous la direction d'un client ; une activité soumise à licence.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Les règles applicables aux contrats sont les mêmes pour un employeur à capitaux étrangers et pour un employeur national. Les différences tiennent au salarié, non à l'investisseur : le contrat d'un salarié étranger est lié au permis de travail et échappe à la règle des deux contrats, et un salarié détaché par une société mère étrangère peut travailler sur la base d'une lettre d'affectation.

POINTS DE VIGILANCE

- Les contrats de conseil ou de collaboration conclus avec des personnes qui travaillent en substance comme des salariés ; les inspecteurs les requalifient et réclament un rappel de cotisations d'assurance sociale.
- Laisser expirer un deuxième contrat à durée déterminée alors que le salarié continue de travailler ; la relation devient à durée indéterminée.
- Des périodes d'essai reprises d'un modèle du groupe (trois ou six mois) qui dépassent la limite prévue à l'article 25 pour le poste.
- Le contrat d'un salarié étranger qui court au-delà du permis de travail, ou un permis que l'on laisse expirer ; le contrat prend fin avec lui.
- Le fait de s'appuyer sur une clause de non-concurrence postérieure à la rupture comme principale protection des informations confidentielles.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 13 à 27, 33, 34, 52 à 58 et 151 ; décret n° 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministère de l'Intérieur (travail, emploi et plateforme nationale des contrats de travail électroniques) — https://moha.gov.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 337/2025/ND-CP sur les contrats de travail électroniques — https://chinhphu.vn
- Sécurité sociale du Vietnam (immatriculation des salariés) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Durée du travail, heures supplémentaires, congés et jours fériés : la semaine de 48 heures, les plafonds et la rémunération des heures supplémentaires, le congé annuel, le calendrier des jours fériés 2026, et les congés de maladie et de maternité

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- La durée normale du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine ; l'employeur qui fixe la durée du travail à la semaine peut prévoir jusqu'à 10 heures par jour dans la limite des 48 heures (article 105 du Code du travail n° 45/2019/QH14).
- Les heures supplémentaires requièrent le consentement du salarié et sont plafonnées à 40 heures par mois et 200 heures par an, ou 300 heures par an dans certains secteurs énumérés, sous réserve d'une notification à l'autorité provinciale du travail (article 107 ; décret n° 145/2020/ND-CP).
- Les heures supplémentaires sont rémunérées à au moins 150 % les jours ordinaires, 200 % les jours de repos hebdomadaire et 300 % les jours fériés, avec une majoration de nuit de 30 % et une majoration supplémentaire de 20 % pour les heures supplémentaires de nuit (article 98).
- Le congé annuel est de 12 jours ouvrables (14 ou 16 dans des cas déterminés), plus un jour par tranche de cinq années de service (articles 113 et 114) ; les congés non pris sont payés à la fin de la relation de travail.
- Les salariés vietnamiens bénéficient de 11 jours fériés payés en vertu de l'article 112 et, à compter du 1er juillet 2026, du 24 novembre au titre de la Journée de la culture vietnamienne (résolution n° 28/2026/QH16) ; les salariés étrangers bénéficient de deux jours supplémentaires.
- Les congés de maladie et de maternité sont pris en charge par l'assurance sociale, et non par l'employeur : jusqu'à 30, 40 ou 60 jours d'indemnités de maladie par an à 75 % (articles 43 et 45 de la loi n° 41/2024/QH15), et six mois de congé de maternité, sept pour un deuxième enfant à compter du 1er juillet 2026.

Durée normale du travail et travail de nuit

Le chapitre VII du Code du travail n° 45/2019/QH14 régit le temps de travail, précisé par le décret n° 145/2020/ND-CP. En vertu de l'article 105, la durée normale du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine. L'employeur peut fixer le temps de travail à la journée ou à la semaine ; lorsqu'il le fixe à la semaine, la durée normale ne peut excéder 10 heures par jour et la limite hebdomadaire de 48 heures continue de s'appliquer. L'État encourage la semaine de 40 heures, et de nombreux bureaux à capitaux étrangers pratiquent une semaine de cinq jours et de 40 heures en vertu

du contrat ou du règlement intérieur, mais il s'agit d'un choix et non d'une obligation légale. La durée du travail doit être indiquée dans le contrat de travail ou le règlement intérieur du travail et notifiée aux salariés. Des durées maximales plus courtes s'appliquent aux travaux figurant sur la liste des professions pénibles, insalubres ou dangereuses établie par le ministère de l'Intérieur, ainsi qu'aux mineurs.

Le travail de nuit est le travail effectué entre 22 h 00 et 06 h 00 (article 106). Il donne lieu à une majoration d'au moins 30 % du salaire horaire normal (article 98, paragraphe 2) et fait l'objet de restrictions pour les mineurs, les salariées enceintes à partir du septième mois (ou du sixième dans les zones reculées) et les salariées qui allaitent un enfant de moins de 12 mois, lesquelles ne peuvent être tenues de travailler de nuit ou d'effectuer des heures supplémentaires sans leur consentement.

Pauses et repos hebdomadaire

Le salarié qui travaille six heures ou plus de manière continue dans une journée a droit à une pause d'au moins 30 minutes, ou de 45 minutes en cas de travail de nuit, comptée comme temps de travail (article 109). L'employeur peut prévoir des pauses courtes supplémentaires dans le règlement intérieur. Le salarié travaillant en équipes a droit à un repos d'au moins 12 heures avant de commencer l'équipe suivante (article 110).

En vertu de l'article 111, tout salarié a droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Lorsque la nature du travail empêche le repos hebdomadaire, l'employeur doit garantir en moyenne au moins quatre jours de repos par mois. L'employeur choisit le jour de repos hebdomadaire, habituellement le dimanche, et l'inscrit dans le règlement intérieur du travail. Si un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'un jour de repos compensateur le jour ouvrable suivant (article 111, paragraphe 3). Les activités fonctionnant sept jours sur sept devraient prévoir des jours de repos par roulement dans le règlement intérieur.

Heures supplémentaires : consentement, plafonds et notification

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale fixée par la loi, la convention collective ou le règlement intérieur. L'article 107 ne les autorise qu'avec le consentement du salarié et dans trois limites. Premièrement, les heures supplémentaires d'une journée ne peuvent excéder 50 % de la durée normale journalière ; lorsque la durée du travail est fixée à la semaine, la durée normale augmentée des heures supplémentaires ne peut excéder 12 heures par jour. Deuxièmement, les heures supplémentaires ne peuvent excéder 40 heures par mois. Troisièmement, les heures supplémentaires ne peuvent excéder 200 heures par an, étant précisé que jusqu'à 300 heures par an sont autorisées dans les secteurs et les cas énumérés à l'article 107, paragraphe 3, et par le décret n° 145/2020/ND-CP : production et transformation de textiles, de vêtements, de chaussures, de produits électriques et électroniques, et de produits agricoles, forestiers, salins et halieutiques ; production et fourniture d'électricité, télécommunications, raffinage du pétrole, et adduction et évacuation des eaux ; travaux exigeant des travailleurs hautement qualifiés ou techniques introuvables sur le marché du travail au moment considéré ; travaux urgents ne pouvant être différés en raison de facteurs saisonniers ou du calendrier des matières ou des produits ; et autres cas définis par le Gouvernement.

L'employeur qui organise entre 200 et 300 heures supplémentaires par an doit en informer par écrit l'autorité provinciale du travail, désormais le service provincial de l'intérieur. Le défaut de notification constitue en soi une infraction en vertu du décret n° 283/2026/ND-CP, distincte des amendes plus lourdes encourues en cas de dépassement des plafonds. L'article 108 n'autorise les heures supplémentaires au-delà des plafonds, et sans le consentement du salarié, qu'en cas d'urgence : mobilisation pour la défense et la sécurité nationales, et travaux visant à protéger des vies ou des biens lors de catastrophes naturelles, d'incendies, d'épidémies et d'événements similaires.

Les plafonds sont absolus. Le versement d'une majoration, l'obtention d'une renonciation du salarié ou la qualification des heures supplémentaires de formation ne rendent pas licites les heures supplémentaires au-delà de 300 heures. Les pics saisonniers sont absorbés par des équipes supplémentaires, des embauches temporaires et, dans ses limites, la sous-location de main-d'œuvre (Contrats de travail et période d'essai).

GUIDE DE DÉCISION

Puis-je programmer ces heures supplémentaires ?

Examinez les questions pour chaque salarié et chaque période. La première réponse qui conduit à une conclusion tranche la question.

Q1 **Le travail est-il nécessaire à une mobilisation pour la défense ou la sécurité nationales, ou à la protection de vies ou de biens lors d'une catastrophe, d'un incendie, d'une épidémie ou d'une situation d'urgence similaire (article 108) ?**

- **Oui** Les heures supplémentaires peuvent être exigées sans consentement et au-delà des plafonds, pendant la durée de la situation d'urgence. Rémunérez-les aux taux des heures supplémentaires.
- **Non** Passez à Q2.

Q2 **Le salarié a-t-il consenti aux heures supplémentaires ?**

- **Oui** Passez à Q3.
- **Non** Les heures supplémentaires ne peuvent être programmées. Le consentement peut être donné par écrit ou enregistré par voie électronique ; une disposition du règlement intérieur prétendant rendre les heures supplémentaires obligatoires ne vaut pas consentement.

Q3 **Les heures supplémentaires de la journée dépasseront-elles 50 % de la durée normale journalière, ou la durée normale augmentée des heures supplémentaires dépassera-t-elle 12 heures, ou le total du mois dépassera-t-il 40 heures ?**

- **Oui** Non autorisé. Réorganisez le planning, ajoutez une équipe ou embauchez du personnel temporaire.
- **Non** Passez à la question 4.

Q4 **Les heures supplémentaires du salarié pour l'année civile dépasseront-elles 200 heures ?**

Oui Autorisé jusqu'à 300 heures uniquement si le travail relève de l'article 107, paragraphe 3, ou du décret n° 145/2020/ND-CP, et uniquement après notification écrite au service provincial de l'intérieur. Au-delà de 300 heures, non autorisé.

Non Autorisé. Enregistrez les heures et rémunérez-les aux taux de l'article 98.

Rémunération des heures supplémentaires et du travail de nuit

L'article 98 fixe des taux minimaux par référence au salaire horaire du travail normal : au moins 150 % un jour ouvrable ordinaire, au moins 200 % un jour de repos hebdomadaire et au moins 300 % un jour férié ou un jour de congé payé, ce dernier taux ne comprenant pas la rémunération du jour férié que le salarié perçoit en tout état de cause, de sorte qu'un salarié mensualisé qui travaille un jour férié perçoit en réalité quatre fois le taux horaire pour ces heures. Le travail de nuit ouvre droit à une majoration d'au moins 30 %. Les heures supplémentaires de nuit ouvrent droit, en sus des taux des heures supplémentaires et du travail de nuit, à une majoration supplémentaire de 20 % du salaire de jour de la journée considérée ; le décret n° 145/2020/ND-CP fixe la formule, qui diffère selon que le salarié a également effectué des heures supplémentaires de jour ce jour-là.

Le salaire horaire est calculé à partir du salaire mensuel afférent à l'emploi, selon la méthode prévue par le décret n° 145/2020/ND-CP : le salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrables normaux du mois fixé par l'employeur et par la durée normale journalière. Les indemnités qui font partie du salaire afférent à l'emploi entrent dans le calcul ; les primes et les prestations sociales n'y entrent pas. Les employeurs conviennent parfois d'un salaire forfaitaire couvrant les heures supplémentaires. Celui-ci ne satisfait pas à l'article 98, sauf s'il peut être démontré que le montant convenu couvre les taux légaux pour les heures effectivement travaillées, et les juges du travail interprètent ces clauses contre l'employeur.

Congé annuel et congés pour motifs personnels

En vertu de l'article 113, le salarié justifiant de 12 mois de service a droit à 12 jours ouvrables de congé annuel payé ; 14 jours pour les mineurs, les salariés handicapés et ceux qui effectuent des travaux pénibles, insalubres ou dangereux ; et 16 jours pour ceux qui effectuent des travaux particulièrement pénibles, insalubres ou dangereux. Le salarié justifiant de moins de 12 mois de service bénéficie d'un congé proportionnel aux mois travaillés. L'article 114 ajoute un jour par tranche de cinq années de service auprès du même employeur. L'employeur fixe le calendrier des congés après consultation de l'organisation représentative des salariés et doit en informer les salariés à l'avance ; les salariés peuvent convenir avec l'employeur de prendre leur congé en plusieurs fois ou de cumuler leurs congés sur une période maximale de trois ans. En cas de rupture, l'employeur doit payer tout congé annuel non pris (article 113, paragraphe 3).

L'article 115 accorde un congé payé pour motifs personnels de trois jours pour le mariage du salarié, d'un jour pour le mariage d'un enfant et de trois jours en cas de décès d'un parent, d'un beau-parent, du conjoint ou d'un enfant. Un jour de congé non payé est accordé en cas de décès d'un grand-parent ou d'un frère ou d'une sœur, ou en cas de mariage d'un parent ou d'un frère ou d'une sœur, et d'autres congés non payés peuvent être accordés d'un commun accord. De nombreux employeurs à capitaux étrangers accordent des congés plus généreux par contrat, ce qui est permis ; ce qu'un employeur ne peut pas faire, c'est accorder moins.

Les jours fériés en 2026

L'article 112 accorde aux salariés vietnamiens 11 jours fériés payés : le Nouvel An grégorien (1er janvier, un jour) ; le Nouvel An lunaire (Tết, cinq jours) ; le Jour de la victoire (30 avril, un jour) ; la Journée internationale du travail (1er mai, un jour) ; la Fête nationale (2 septembre et un jour adjacent, deux jours) ; et la Journée de commémoration des rois Hung (le 10e jour du troisième mois lunaire, un jour). La résolution n° 28/2026/QH16 sur le développement de la culture vietnamienne, en vigueur depuis le 1er juillet 2026, a désigné le 24 novembre comme Journée de la culture vietnamienne, jour chômé et intégralement payé, de sorte que le calendrier des salariés vietnamiens compte désormais 12 jours payés. Le Gouvernement prépare des modifications du Code du travail qui inscriront ce nouveau jour férié à l'article 112. Les salariés étrangers ont droit, en outre, à un jour pour leur Nouvel An traditionnel et à un jour pour leur fête nationale.

Le Premier ministre fixe chaque année les dates exactes du Tết et le jour adjacent à la Fête nationale pour le secteur public. Les employeurs privés sont libres de choisir les jours du Tết dans la limite du nombre légal, mais la plupart suivent le calendrier du secteur public et l'annoncent à leur personnel à l'avance. Les congés plus longs du secteur public sont obtenus par l'échange de jours ouvrables, ce qu'un employeur privé peut convenir avec son personnel sans y être tenu. Un jour férié qui coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ouvre droit à un jour de repos compensateur.

Congés de maladie, de maternité et autres congés pris en charge par l'assurance sociale

Au Vietnam, l'indemnisation de la maladie est une prestation de l'assurance sociale et non une obligation salariale. En vertu des articles 42 à 45 de la loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale, le salarié assuré qui est dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel, ou qui garde un enfant malade de moins de sept ans, perçoit une prestation égale à 75 % du salaire sur lequel les cotisations ont été versées. Le maximum annuel, exprimé en jours ouvrables, est de 30 jours pour un salarié justifiant de moins de 15 années de cotisation, de 40 jours pour 15 à moins de 30 années et de 60 jours pour 30 années ou plus, avec des plafonds plus élevés pour les travaux pénibles ou insalubres et un maintien de la prestation pour certaines maladies de longue durée énumérées. Un congé de moins d'une demi-journée compte pour une demi-journée. L'employeur ne verse aucun salaire pour ces jours, mais doit traiter la demande auprès de la Sécurité sociale du Vietnam et peut compléter la prestation par contrat.

Le congé de maternité est de six mois pour la salariée qui accouche, également pris en charge par l'assurance sociale à 100 % du salaire de cotisation moyen des six mois précédant le congé. À compter du 1er juillet 2026, la loi n° 113/2025/QH15 sur la population et son décret d'application n° 168/2026/ND-CP portent le congé de maternité à sept mois pour la naissance d'un deuxième enfant et allongent le congé de paternité pour un deuxième enfant. Les salariés masculins bénéficient par ailleurs d'un congé de paternité de cinq à quatorze jours ouvrables selon les circonstances de la naissance. L'employeur ne peut licencier une salariée enceinte, en congé de maternité ou élevant un enfant de moins de 12 mois, sauf s'il cesse son activité (article 37), et doit la réintégrer à son ancien poste, ou à un poste assorti d'un salaire qui n'est pas inférieur, à son retour.

Les salariés étrangers affiliés à l'assurance sociale obligatoire (Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage) perçoivent les mêmes prestations de maladie et de maternité. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont couverts par le fonds distinct des accidents du travail, financé par la cotisation patronale de 0,5 %.

Durée du travail, heures supplémentaires et congés en un coup d'œil

Élément	Règle	Source
Durée normale	8 heures par jour, 48 par semaine ; jusqu'à 10 heures par jour si la durée est fixée à la semaine	Code du travail, article 105
Travail de nuit	De 22 h 00 à 06 h 00 ; majoration d'au moins 30 %	Article 106 et article 98, paragraphe 2
Pause	30 minutes (45 la nuit) après 6 heures de travail continu, rémunérées	Article 109
Repos hebdomadaire	24 heures consécutives ; en moyenne 4 jours par mois si le repos hebdomadaire est impossible	Article 111
Plafonds des heures supplémentaires	50 % de la durée journalière (12 heures au total si la durée est fixée à la semaine) ; 40 par mois ; 200 par an, ou 300 dans les secteurs énumérés avec notification	Article 107 ; décret n° 145/2020/ND-CP
Rémunération des heures supplémentaires	150 % jour ordinaire ; 200 % jour de repos hebdomadaire ; 300 % jour férié (plus la rémunération du jour férié) ; heures supplémentaires de nuit +20 %	Article 98
Congé annuel	12 / 14 / 16 jours ouvrables, plus 1 par tranche de 5 années de service	Articles 113 et 114
Jours fériés (salariés vietnamiens)	11 jours plus le 24 novembre à compter du 1er juillet 2026	Article 112 ; résolution n° 28/2026/QH16
Jours fériés (salariés étrangers)	Comme ci-dessus, plus le Nouvel An traditionnel et la fête nationale	Article 112, paragraphe 2
Congés pour motifs personnels	Mariage 3 jours ; mariage d'un enfant 1 ; décès d'un parent, du conjoint ou d'un enfant 3	Article 115

Élément	Règle	Source
Prestation de maladie	75 % du salaire de cotisation ; 30 / 40 / 60 jours par an selon les années de cotisation	Loi n° 41/2024/QH15, articles 43 et 45
Congé de maternité	6 mois ; 7 mois pour un deuxième enfant à compter du 1er juillet 2026	Loi n° 41/2024/QH15 ; loi n° 113/2025/QH15 ; décret n° 168/2026/ND-CP

EXEMPLE CHIFFRÉ

Heures supplémentaires d'un ouvrier de montage dans une usine d'électronique à Bac Ninh

Une usine de montage électronique située dans un parc industriel de Bac Ninh (région I) connaît une haute saison de septembre à décembre. Elle applique une semaine de six jours et de 48 heures, avec le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Les chiffres sont illustratifs ; les montants sont arrondis au dong le plus proche.

Salaire	7 800 000 VND par mois pour l'emploi, sans indemnités. Le règlement intérieur de l'employeur fixe 26 jours ouvrables normaux par mois.
Salaire horaire	7 800 000 / 26 / 8 = 37 500 VND.
Heures supplémentaires d'octobre	24 heures en semaine et 8 heures sur deux dimanches, chaque fois avec le consentement écrit de l'ouvrier : un total de 32 heures, dans la limite du plafond mensuel de 40 heures et de 4 heures pour tout jour de semaine (50 % de 8).
Rémunération des heures supplémentaires en semaine	24 x 37 500 x 150 % = 1 350 000 VND.
Rémunération des heures supplémentaires du dimanche	8 x 37 500 x 200 % = 600 000 VND.
Travail un jour férié	En septembre, l'ouvrier a travaillé 8 heures le 2 septembre à la demande de l'usine : 8 x 37 500 x 300 % = 900 000 VND, en sus du salaire normal qui comprend déjà le jour férié.
Total annuel	Au 31 octobre, l'ouvrier totalise 210 heures supplémentaires sur l'année. L'électronique étant un secteur énuméré, l'usine peut aller jusqu'à 300 heures, mais uniquement après notification écrite au service de l'intérieur de Bac Ninh, qu'elle a déposée en juillet lorsque son plan a montré qu'elle dépasserait 200 heures.
Vérification du plafond pour décembre	Avec 290 heures atteintes à la fin novembre, les heures supplémentaires de décembre sont limitées à 10 heures pour cet ouvrier, quelle que soit la demande. L'usine embauche 40 ouvriers sous contrats à durée déterminée de trois mois pour faire face au pic.

La rémunération des heures supplémentaires constitue un revenu salarial ; les règles relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques exonèrent depuis longtemps la majoration au-delà du taux normal, et le traitement actuel en vertu de la loi n° 109/2025/QH15 est exposé dans Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés.

Si l'usine avait été une société de logiciels, le plafond annuel aurait été de 200 heures, sauf si elle avait pu démontrer que le travail exigeait des travailleurs techniques hautement qualifiés introuvables sur le marché du travail.

Les questions des employeurs sur la durée du travail et les congés

Quelle est la durée légale du travail au Vietnam ?

La durée normale du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine en vertu de l'article 105 du Code du travail ; l'employeur qui fixe la durée du travail à la semaine peut prévoir jusqu'à 10 heures par jour dans la limite des 48 heures. L'État encourage la semaine de 40 heures, que de nombreux bureaux à capitaux étrangers adoptent par contrat, mais elle n'est pas obligatoire.

Combien d'heures supplémentaires les salariés peuvent-ils effectuer ?

Avec leur consentement, jusqu'à 50 % de la durée normale journalière, 40 heures par mois et 200 heures par an. Dans les secteurs énumérés, tels que le textile, l'habillement, la chaussure, l'électronique et la transformation alimentaire, jusqu'à 300 heures par an, après notification écrite au service provincial de l'intérieur (article 107 ; décret n° 145/2020/ND-CP). Des totaux plus élevés sont illicites, même avec le consentement du salarié.

Combien y a-t-il de jours fériés au Vietnam en 2026 ?

Onze jours en vertu de l'article 112 du Code du travail, dont cinq pour le Tết et deux pour la Fête nationale, plus le 24 novembre au titre de la Journée de la culture vietnamienne à compter du 1er juillet 2026 en vertu de la résolution n° 28/2026/QH16, soit douze pour les salariés vietnamiens. Les salariés étrangers bénéficient en outre de leur Nouvel An traditionnel et de leur fête nationale.

L'employeur verse-t-il le salaire pendant un congé de maladie ?

Non, sauf si le contrat le prévoit. Le salarié assuré perçoit une prestation de maladie de l'assurance sociale égale à 75 % du salaire de cotisation, pendant au plus 30, 40 ou 60 jours ouvrables par an selon ses années de cotisation (articles 43 et 45 de la loi n° 41/2024/QH15). L'employeur traite la demande et peut compléter la prestation.

Les congés annuels non pris doivent-ils être payés ?

Oui, lors de la rupture. L'article 113, paragraphe 3, du Code du travail impose à l'employeur de payer les congés annuels non pris lorsque la relation de travail prend fin ou que l'emploi est perdu. En cours d'emploi, les congés peuvent être reportés ou cumulés sur une période maximale de trois ans d'un commun accord, et l'employeur peut fixer le calendrier après consultation de l'organisation représentative des salariés.

PERSPECTIVES 2027

- Le projet de loi modifiant le Code du travail, inscrit au programme législatif 2026 par la résolution du Gouvernement n° 47/NQ-CP, devrait inscrire le 24 novembre à l'article 112 ; la question de savoir s'il modifiera également le temps de travail ou les plafonds des heures supplémentaires n'était pas tranchée à la date de mise à jour.
- Une loi modifiant la Loi sur la sécurité et la santé au travail devait être examinée par le Comité permanent de l'Assemblée nationale en septembre 2026 ; des modifications du régime des accidents du travail et du temps de travail dans les professions dangereuses pourraient suivre.
- Le ministère de l'Intérieur révise périodiquement la liste des professions pénibles, insalubres et dangereuses, qui détermine l'allongement du congé annuel et la réduction de la durée du travail ; vérifiez la liste en vigueur pour les postes de production.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Normal working hours	*Thời giờ làm việc bình thường*	Au plus 8 heures par jour et 48 heures par semaine (article 105).
Overtime	*Làm thêm giờ*	Le travail effectué en dehors de la durée normale, avec le consentement du salarié et dans les plafonds prévus à l'article 107.
Night work	*Làm việc vào ban đêm*	Le travail effectué entre 22 h 00 et 06 h 00 (article 106).
Weekly rest	*Nghỉ hằng tuần*	Au moins 24 heures consécutives par semaine (article 111).
Annual leave	*Nghỉ hằng năm*	Un congé payé de 12, 14 ou 16 jours ouvrables (article 113).
Public holidays	*Nghỉ lễ, tết*	Les jours fériés payés prévus à l'article 112 et par la résolution n° 28/2026/QH16.
Sickness benefit	*Chế độ ốm đau*	La prestation de l'assurance sociale versée au titre du congé de maladie.
Maternity benefit	*Chế độ thai sản*	La prestation de l'assurance sociale versée au titre de la grossesse, de la naissance et du congé de paternité.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Les règles relatives au temps de travail sont identiques pour les employeurs à capitaux étrangers et les employeurs nationaux. Les différences concernent les salariés : les salariés étrangers bénéficient de deux jours fériés supplémentaires, et seuls les salariés étrangers affiliés à l'assurance sociale obligatoire perçoivent des prestations de maladie et de maternité de la Sécurité sociale du Vietnam. Les politiques importées du groupe ne sont valables que si elles sont au moins aussi favorables que le Code.

POINTS DE VIGILANCE

- Les heures supplémentaires au-delà de 300 heures par an dans quelque secteur que ce soit, ou au-delà de 200 heures en dehors des secteurs énumérés ; ni le consentement ni les majorations n'y remédient.
- L'absence de notification au service provincial de l'intérieur avant que les heures supplémentaires ne dépassent 200 heures ; il s'agit d'une infraction distincte.
- Les calendriers de congés établis sur la base des échanges de jours ouvrables du secteur public sans que ces échanges aient été convenus avec le personnel.
- Le fait de considérer le 24 novembre comme facultatif en 2026 ; il s'agit d'un jour férié payé à compter du 1er juillet 2026.
- Le licenciement ou la sanction disciplinaire d'un salarié en congé de maladie ou de maternité, ou élevant un enfant de moins de 12 mois, en violation de l'article 37.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 98 et 105 à 115 ; décret n° 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Portail du Gouvernement : résolution n° 28/2026/QH16 (Journée de la culture vietnamienne) et avis annuels relatifs aux jours fériés — https://chinhphu.vn
- Sécurité sociale du Vietnam : prestations de maladie et de maternité en vertu de la loi n° 41/2024/QH15 — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Ministère de l'Intérieur (temps de travail, notifications d'heures supplémentaires) — https://moha.gov.vn

Salaires, salaire minimum et paie : les minimums régionaux 2026, les grilles de salaires, les règles de paiement, les primes et le 13e mois, les bulletins de paie et les retenues, le personnel étranger payé à l'étranger, et le coût d'un salarié

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- À compter du 1er janvier 2026, les salaires minimums régionaux mensuels sont de 5 310 000 VND (région I), 4 730 000 (région II), 4 140 000 (région III) et 3 700 000 (région IV), avec des minimums horaires de 25 500, 22 700, 20 000 et 17 800 VND (décret n° 293/2025/ND-CP).
- L'employeur doit établir des grilles de salaires, des barèmes de paie et des normes de travail, consulter l'organisation représentative des salariés et les publier sur le lieu de travail avant de les appliquer (article 93 du Code du travail n° 45/2019/QH14).
- Les salaires sont fixés et versés en dongs vietnamiens, mais un salarié étranger peut être payé en devises ; chaque paiement doit être accompagné d'un bulletin de paie (article 95).
- Les retenues ne sont autorisées que pour réparer un dommage causé aux biens de l'employeur et ne peuvent excéder 30 % du salaire mensuel net (article 102) ; une prime, y compris un 13e mois, n'est pas obligatoire, sauf si elle est promise dans le contrat, le règlement des primes ou la convention collective (article 104).
- Sur le salaire d'un salarié vietnamien, l'employeur ajoute 21,5 % au titre des assurances et 2 % au titre de la contribution syndicale, dans la limite des plafonds, de sorte que le coût d'un salarié représente habituellement environ 123,5 % du salaire brut en deçà du plafond de cotisation.

Ce qui constitue le salaire

L'article 90 du Code du travail n° 45/2019/QH14 définit le salaire comme la somme que l'employeur verse au salarié pour le travail convenu, comprenant le salaire afférent à l'emploi ou à la fonction, les indemnités salariales et les autres compléments. Le salaire afférent à l'emploi ou à la fonction, pour la durée normale du travail, ne peut être inférieur au salaire minimum régional, et l'employeur doit verser un salaire égal pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe. La répartition entre ces trois composantes importe à trois fins différentes : le contrôle du salaire minimum porte sur le salaire afférent à l'emploi ; les heures supplémentaires sont calculées sur le salaire afférent à l'emploi et les indemnités qui en font partie ; et l'assurance sociale obligatoire est acquittée sur le salaire afférent à l'emploi augmenté des indemnités et des compléments réguliers, mais pas sur les primes ni sur les avantages sociaux (Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage).

Les contrats qui indiquent un montant brut unique sans en identifier les composantes exposent à des litiges avec la Sécurité sociale du Vietnam sur l'assiette des cotisations. Les contrats qui reportent l'essentiel de la rémunération sur des indemnités afin de réduire l'assiette des cotisations exposent au problème inverse : les indemnités versées régulièrement avec le salaire sont soumises à cotisations, quelle que soit leur dénomination. La structure la plus sûre consiste en un salaire afférent au poste qui reflète la valeur réelle de l'emploi, un petit nombre d'indemnités fixes nommément désignées et chiffrées, et une politique distincte en matière de primes et d'avantages sociaux.

Les salaires minimums régionaux pour 2026

Le Vietnam fixe quatre salaires minimums régionaux par décret du Gouvernement, sur recommandation du Conseil national des salaires. Le décret n° 293/2025/ND-CP a fixé les niveaux applicables à compter du 1er janvier 2026 : 5 310 000 VND par mois (25 500 VND de l'heure) en région I, 4 730 000 VND (22 700) en région II, 4 140 000 VND (20 000) en région III et 3 700 000 VND (17 800) en région IV. La région I couvre les zones urbaines centrales de Hanoï et de Hô Chi Minh-Ville et certaines zones industrielles limitrophes ; les régions III et IV couvrent les zones rurales et montagneuses. Les provinces et les communes ayant été fusionnées en 2025, l'annexe du décret indique la région par unité administrative de niveau communal ; l'employeur doit rechercher la commune dans laquelle se trouve chaque lieu de travail, et non la seule province. L'employeur disposant de lieux de travail situés dans différentes régions applique le minimum de chaque région aux salariés qui y travaillent, et un lieu de travail situé dans un parc industriel ou une zone économique à cheval sur plusieurs régions applique le minimum le plus élevé.

Le minimum mensuel s'applique aux salariés payés au mois et le minimum horaire à ceux qui sont payés à l'heure ; les salariés payés à la semaine, à la journée ou à la pièce sont convertis en équivalent mensuel ou horaire. Le minimum constitue un plancher pour le salaire afférent à l'emploi pour un mois complet de durée normale du travail. Il ne comprend pas les heures supplémentaires, les majorations de nuit, les indemnités pour travaux dangereux ni les aides aux repas et au transport, qui doivent être versées en sus. Le versement d'un salaire inférieur au minimum constitue une infraction en vertu du décret n° 283/2026/ND-CP, passible d'amendes graduées selon le nombre de salariés concernés et doublées pour les organisations, outre l'injonction de payer la différence.

Le minimum régional détermine également d'autres montants : le plancher du salaire de cotisation des salariés sous contrat de travail, le plafond de l'assurance chômage (20 fois le minimum régional, soit 106 200 000 VND en région I en 2026) et le salaire servant au calcul de certaines indemnités de départ et de chômage technique. Le Gouvernement a depuis lors adopté le décret n° 399/2026/ND-CP, qui remplace le décret n° 293/2025/ND-CP à compter du 1er janvier 2027 et fixe les minimums mensuels à 5 700 000 VND (région I), 5 080 000 (région II), 4 450 000 (région III) et 4 040 000 (région IV), avec des minimums horaires de 27 400, 24 400, 21 400 et 19 400 VND ; les montants 2026 indiqués ci-dessus s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2026. (FAQ 57).

Grilles de salaires, paiement et bulletins de paie

En vertu de l'article 93, l'employeur doit établir ses propres grilles de salaires, barèmes de paie et normes de travail, qui servent de base au recrutement, à la fixation des salaires dans les contrats et à leur paiement. Il doit consulter l'organisation représentative des salariés lorsqu'elle existe et publier les

grilles sur le lieu de travail avant de les appliquer. L'enregistrement auprès des autorités n'est plus exigé, mais les inspecteurs du travail demandent à voir les grilles et la preuve de la consultation et de la publication.

Les articles 94 à 97 régissent le paiement. Le salaire doit être versé directement, intégralement et à l'échéance au salarié, ou à une personne qu'il a habilitée ; l'employeur ne peut restreindre la manière dont le salarié le dépense ni lui imposer des achats auprès de lui. Le salaire est fixé dans le contrat et versé en dongs vietnamiens, mais un salarié étranger peut être payé en devises (article 95, paragraphe 2). Le paiement peut être effectué en espèces ou sur le compte bancaire du salarié, auquel cas l'employeur supporte les frais de tenue de compte et de virement (article 96). Le salarié mensualisé est payé une ou deux fois par mois, à une date fixe convenue à l'avance (article 97). Lorsqu'un cas de force majeure empêche le paiement à l'échéance, le retard ne peut excéder 30 jours ; lorsque le paiement intervient avec un retard de 15 jours ou plus, l'employeur doit y ajouter une indemnité au moins égale aux intérêts calculés sur la somme en retard au taux des dépôts à un mois de la banque auprès de laquelle il détient son compte de paie. Chaque paiement doit être accompagné d'un bulletin de paie indiquant le salaire, les heures supplémentaires, la rémunération du travail de nuit, la nature et le montant de toute retenue et tout autre élément (article 95, paragraphe 3).

L'article 99 traite des arrêts de travail : lorsque l'employeur est en faute, le salarié perçoit son salaire intégral ; lorsque le salarié est en faute, il ne perçoit rien ; lorsque l'arrêt résulte d'une coupure d'électricité ou d'eau non imputable à l'employeur, d'une catastrophe naturelle, d'une épidémie, d'une décision des autorités ou de raisons économiques, les parties conviennent du salaire, mais celui-ci ne peut, pour les 14 premiers jours ouvrables, être inférieur au minimum régional.

Primes, 13e mois, indemnités et retenues

L'article 104 fait de la prime une prérogative de l'employeur : elle est versée en fonction des résultats de l'entreprise et des performances du salarié, en vertu d'un règlement des primes que l'employeur établit après consultation de l'organisation représentative des salariés et publie sur le lieu de travail. Le 13e mois versé avant le Tết est un usage bien ancré, et les candidats s'y attendent, mais le Code du travail ne l'impose pas. Il devient exigible si le contrat de travail, le règlement des primes ou la convention collective le promettent, et la pratique consistant à verser un 13e mois fixe année après année sans conditions peut être interprétée comme une stipulation convenue. Les employeurs qui entendent conserver un caractère discrétionnaire à ce versement devraient le préciser par écrit et le lier aux résultats.

Les indemnités et les avantages sociaux (article 103) sont convenus dans le contrat, la convention collective ou le règlement intérieur. Les indemnités habituelles sont liées à la fonction, à la responsabilité, à l'ancienneté, aux travaux dangereux, à la région et à l'attractivité ; les avantages sociaux habituels sont les repas, le transport, le téléphone, le logement, la garde d'enfants, les bilans de santé et les cadeaux à l'occasion des fêtes. Le traitement social et fiscal diffère selon l'élément.

Les retenues sont strictement encadrées. En vertu de l'article 102, l'employeur ne peut opérer de retenue sur salaire que pour réparer un dommage causé à ses outils ou équipements, ou à d'autres biens, en application de l'article 129, et la retenue ne peut excéder 30 % du salaire mensuel après déduction des assurances obligatoires et de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Les

cotisations syndicales, le remboursement de prêts consentis par l'employeur et les éléments similaires requièrent l'accord écrit du salarié. La sanction d'un salarié par une réduction de salaire est interdite en tant que mesure disciplinaire (article 127). Une avance sur salaire est autorisée selon des modalités convenues (article 101).

Établir la paie mensuelle

1. **Clôturer les présences et les heures supplémentaires**
   Arrêter les heures, les heures supplémentaires par catégorie, le travail de nuit, les congés et les absences de la période, et vérifier les heures supplémentaires au regard des plafonds mensuel et annuel (Durée du travail, congés et jours fériés).

2. **Calculer la rémunération brute**
   Salaire afférent à l'emploi, indemnités, heures supplémentaires à 150 %, 200 % ou 300 %, majorations de nuit, primes dues et avantages imposables.

3. **Déterminer le salaire de cotisation**
   Salaire afférent à l'emploi augmenté des indemnités et des compléments réguliers, non inférieur au minimum régional et plafonné à 20 fois le niveau de référence (50 600 000 VND à compter du 1er juillet 2026) pour l'assurance sociale et l'assurance maladie, et à 20 fois le minimum régional pour l'assurance chômage.

4. **Prélever les cotisations salariales**
   8 % d'assurance sociale, 1,5 % d'assurance maladie et, pour les salariés vietnamiens, 1 % d'assurance chômage, soit 10,5 % au total ; les salariés étrangers affiliés au régime cotisent à hauteur de 9,5 %.

5. **Retenir l'impôt sur le revenu des personnes physiques**
   Appliquer le barème progressif des résidents (de 5 % à 35 %) après la déduction personnelle de 15,5 millions de VND et de 6,2 millions de VND par personne à charge déclarée, ou le taux de 20 % pour les non-résidents (Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés).

6. **Verser le salaire net et délivrer les bulletins de paie**
   À la date de paie fixée, par virement bancaire aux frais de l'employeur, avec un bulletin de paie pour chaque salarié (article 95, paragraphe 3).

7. **Verser les cotisations patronales et la contribution syndicale**
   Les cotisations d'assurance sociale, d'assurance maladie et d'assurance chômage du mois au plus tard le dernier jour du mois suivant (article 34 de la loi n° 41/2024/QH15) ; la contribution syndicale de 2 % mensuellement en vertu du décret n° 105/2026/ND-CP.

8. **Déposer les déclarations et conserver les registres**
   Les déclarations mensuelles ou trimestrielles d'impôt sur le revenu des personnes physiques, les régularisations d'assurance pour les entrées et les sorties de personnel, et les registres de paie justifiant chaque montant en vue de l'inspection du travail et du contrôle fiscal.

Le personnel étranger payé en devises ou à l'étranger

Trois régimes se rejoignent dans le bulletin de paie d'un expatrié. Le **droit du travail** permet au contrat de fixer et de verser le salaire d'un salarié étranger en devises (article 95, paragraphe 2) et, en pratique, de nombreuses rémunérations sont réparties entre un salaire vietnamien et un salaire ou une indemnité du pays d'origine versés par la société mère. Le **droit fiscal** fait abstraction de cette répartition : les revenus tirés d'un travail effectué au Vietnam sont des revenus salariaux de source vietnamienne, où qu'ils soient versés et quel qu'en soit le débiteur, et un résident est imposé sur ses revenus mondiaux. Lorsque la société vietnamienne supporte la part versée à l'étranger par voie de refacturation, elle l'inclut dans sa propre retenue à la source sur la paie ; lorsque la société mère paie sans refacturation, le salarié doit habituellement déclarer et acquitter lui-même l'impôt sur cette part. Les règles, y compris la résidence fiscale et le critère des 183 jours, figurent dans Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés. Le **droit des assurances sociales** s'applique au salaire prévu par le contrat de travail vietnamien, de sorte que la définition du salaire dans ce contrat, et la question de savoir si la part versée à l'étranger en fait partie, déterminent l'assiette des cotisations dans la limite du plafond.

Sur le plan monétaire, la faculté pour l'employeur de verser le salaire en devises, et celle pour le salarié d'acheter des devises avec un salaire en dongs et de les transférer à l'étranger après impôt, sont régies par la réglementation des changes de la Banque d'État, qui exige des pièces justificatives telles que le contrat de travail et les documents fiscaux pour les transferts sortants effectués par des personnes physiques. Voir Monnaie et paiements au Vietnam. La refacturation de coûts salariaux par une société mère étrangère constitue un paiement transfrontalier de services emportant ses propres conséquences fiscales et documentaires (Payer les fournisseurs étrangers et les sociétés du groupe).

Salaires minimums régionaux et chiffres de la paie pour 2026

Élément	Montant	Source
Minimum de la région I	5 310 000 VND par mois ; 25 500 VND de l'heure	Décret n° 293/2025/ND-CP
Minimum de la région II	4 730 000 VND par mois ; 22 700 VND de l'heure	Décret n° 293/2025/ND-CP
Minimum de la région III	4 140 000 VND par mois ; 20 000 VND de l'heure	Décret n° 293/2025/ND-CP
Minimum de la région IV	3 700 000 VND par mois ; 17 800 VND de l'heure	Décret n° 293/2025/ND-CP
Minimums 2027 (décret n° 399/2026/ND-CP)	À compter du 1er janvier 2027 : 5 700 000 VND (région I), 5 080 000 (région II), 4 450 000 (région III), 4 040 000 (région IV) par mois ; 27 400, 24 400, 21 400 et 19 400 VND de l'heure	Décret n° 399/2026/ND-CP
Niveau de référence (salaire de base)	2 530 000 VND à compter du 1er juillet 2026 (2 340 000 VND auparavant)	Décret n° 161/2026/ND-CP
Plafond de l'assurance sociale et de l'assurance maladie	20 x niveau de référence : 50 600 000 VND par mois à compter du 1er juillet 2026	Loi n° 41/2024/QH15, article 31
Plafond de l'assurance chômage	20 x minimum régional : 106 200 000 VND en région I	Loi n° 74/2025/QH15

Élément	Montant	Source
Cotisations patronales	17,5 % assurance sociale + 3 % assurance maladie + 1 % assurance chômage = 21,5 % ; 2 % de contribution syndicale	Loi n° 41/2024/QH15 ; décret n° 188/2025/ND-CP ; décret n° 105/2026/ND-CP
Cotisations salariales	8 % assurance sociale + 1,5 % assurance maladie + 1 % assurance chômage = 10,5 % (9,5 % pour les salariés étrangers)	Comme ci-dessus
Retard de paiement du salaire	Indemnité au taux des dépôts à un mois de la banque en cas de retard de 15 jours ou plus	Code du travail, article 97, paragraphe 4
Déductions	Uniquement pour un dommage aux biens ; au plus 30 % du salaire mensuel net	Article 102

EXEMPLE CHIFFRÉ

Ce que coûtent deux salariés à une société de Hô Chi Minh-Ville à compter de juillet 2026

Une société à capitaux étrangers située en région I emploie une comptable vietnamienne et un directeur général étranger, résident fiscal, titulaire d'un contrat de travail de deux ans. Aucun des deux n'a déclaré de personne à charge. Les chiffres sont illustratifs, reposent sur les taux et plafonds en vigueur à compter du 1er juillet 2026 et sont arrondis au dong.

Comptable : salaire brut	30 000 000 VND par mois (salaire afférent à l'emploi de 27 000 000 VND plus une indemnité de responsabilité fixe de 3 000 000 VND) ; entièrement soumis à cotisations, en deçà du plafond.
Comptable : charges patronales	Assurance sociale 17,5 % = 5 250 000 ; assurance maladie 3 % = 900 000 ; assurance chômage 1 % = 300 000 ; contribution syndicale 2 % = 600 000. Total : 7 050 000 VND.
Comptable : coût pour l'employeur	37 050 000 VND par mois, soit 123,5 % du salaire brut ; plus, le cas échéant, une prime de 13e mois si elle a été promise.
Comptable : salaire net	Cotisations salariales 10,5 % = 3 150 000. Revenu imposable 30 000 000 - 3 150 000 - 15 500 000 = 11 350 000 ; impôt 5 % x 10 000 000 + 10 % x 1 350 000 = 635 000. Salaire net : 26 215 000 VND.
Directeur général : salaire brut	120 000 000 VND par mois en vertu du contrat vietnamien ; assiette des cotisations plafonnée à 50 600 000 VND. En tant que salarié étranger, pas d'assurance chômage.
Directeur général : charges patronales	Assurance sociale 17,5 % x 50 600 000 = 8 855 000 ; assurance maladie 3 % = 1 518 000 ; contribution syndicale 2 % x 50 600 000 = 1 012 000. Total : 11 385 000 VND ; coût : 131 385 000 VND par mois.

Directeur général : salaire net	Cotisations salariales 9,5 % x 50 600 000 = 4 807 000. Revenu imposable 120 000 000 - 4 807 000 - 15 500 000 = 99 693 000 ; impôt 500 000 + 2 000 000 + 6 000 000 + 30 % x 39 693 000 (11 907 900) = 20 407 900. Salaire net : 94 785 100 VND.
Ce qui a changé le 1er juillet 2026	Le plafond est passé de 46 800 000 VND à 50 600 000 VND avec le salaire de base en vertu du décret n° 161/2026/ND-CP, ce qui ajoute 22,5 % de la différence de 3 800 000 VND, soit 855 000 VND par mois, au coût d'assurance et de contribution syndicale supporté par l'employeur pour le directeur général.

L'assiette de la contribution syndicale est la masse salariale sur laquelle l'assurance sociale obligatoire est acquittée, de sorte qu'elle suit le montant plafonné. Vérifiez auprès de la fédération provinciale du travail le traitement des salaires des salariés étrangers dans cette masse.

Les avantages versés au profit d'un expatrié, tels que le logement, sont soumis à des règles spécifiques en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques ; lorsqu'ils sont imposables et que la rémunération est convenue nette d'impôt, la reconstitution du brut augmente le coût.

Les questions des employeurs sur les salaires et la paie

Quel est le salaire minimum au Vietnam en 2026 ?

En vertu du décret n° 293/2025/ND-CP, à compter du 1er janvier 2026, les minimums mensuels sont de 5 310 000 VND en région I, 4 730 000 en région II, 4 140 000 en région III et 3 700 000 en région IV, avec des équivalents horaires de 25 500, 22 700, 20 000 et 17 800 VND. La région est déterminée par la commune dans laquelle se trouve le lieu de travail. À compter du 1er janvier 2027, le décret n° 399/2026/ND-CP remplace ces montants par 5 700 000, 5 080 000, 4 450 000 et 4 040 000 VND par mois (27 400, 24 400, 21 400 et 19 400 VND de l'heure).

Le 13e mois est-il obligatoire ?

Non. L'article 104 du Code du travail renvoie les primes au règlement des primes de l'employeur. Un 13e mois ne devient exigible que si le contrat, le règlement des primes ou la convention collective le promettent, ou si une pratique constante et inconditionnelle en fait une stipulation convenue. Les employeurs qui souhaitent conserver une marge discrétionnaire devraient le lier par écrit aux résultats.

Puis-je payer un salarié étranger en dollars américains ?

Oui. L'article 95, paragraphe 2, du Code du travail permet que le salaire d'un salarié étranger soit fixé et versé en devises. Le salaire reste soumis à l'impôt vietnamien sur le revenu des personnes physiques et, dans le cadre d'un contrat de travail de 12 mois ou plus, à l'assurance sociale et à l'assurance maladie obligatoires sur sa contre-valeur en dongs dans la limite du plafond.

Puis-je opérer une retenue sur salaire pour insuffisance de résultats ?

Non. L'article 102 n'autorise les retenues que pour réparer un dommage causé aux outils, aux équipements ou aux autres biens de l'employeur, dans la limite de 30 % du salaire mensuel net, et l'article 127 interdit la réduction de salaire en tant que sanction disciplinaire. Les résultats sont traités par l'évaluation, le règlement des primes et, lorsque cela est justifié, les procédures prévues par le Code du travail.

Combien coûte un salarié vietnamien au-delà de son salaire brut ?

En deçà du plafond de cotisation, l'employeur ajoute 17,5 % d'assurance sociale, 3 % d'assurance maladie et 1 % d'assurance chômage, soit 21,5 % au total, plus la contribution syndicale de 2 % : environ 123,5 % du salaire brut. Au-delà du plafond de 50 600 000 VND par mois, le coût en pourcentage diminue, car les cotisations cessent d'augmenter.

PERSPECTIVES 2027

- Le Gouvernement a depuis lors adopté le décret n° 399/2026/ND-CP, qui remplace le décret n° 293/2025/ND-CP à compter du 1er janvier 2027 et fixe les minimums mensuels à 5 700 000 VND (région I), 5 080 000 (région II), 4 450 000 (région III) et 4 040 000 (région IV), avec des minimums horaires de 27 400, 24 400, 21 400 et 19 400 VND ; les montants 2026 indiqués ci-dessus s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2026. Les budgets de paie devraient en tenir compte.
- La loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale prévoit que le niveau de référence remplacera le salaire de base lorsque celui-ci sera supprimé dans le cadre de la réforme des salaires du secteur public ; d'ici là, les deux sont égaux, et la prochaine modification du salaire de base modifiera de nouveau le plafond de cotisation.
- Le projet de loi modifiant le Code du travail inscrit au programme législatif 2026 pourrait revoir les dispositions relatives aux salaires ; rien n'avait été adopté à la date de mise à jour.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Salary	*Tiền lương*	Le salaire afférent à l'emploi, les indemnités et les autres compléments (article 90).
Regional minimum wage	*Mức lương tối thiểu vùng*	Le plancher de rémunération pour la durée normale du travail, fixé par région par le décret n° 293/2025/ND-CP.
Salary scale and payroll table	*Thang lương, bảng lương*	La structure de rémunération publiée par l'employeur (article 93).
Allowance	*Phụ cấp lương*	Un versement lié aux conditions de travail, à la responsabilité ou à d'autres facteurs, habituellement soumis à cotisations.

Anglais	Vietnamien	Signification
Bonus	*Thưởng*	Un versement effectué en vertu du règlement des primes de l'employeur (article 104).
Payslip	*Bảng kê trả lương*	Le relevé qui doit accompagner chaque versement du salaire (article 95, paragraphe 3).
Reference level	*Mức tham chiếu*	Le montant servant à fixer les plafonds de cotisation ; égal au salaire de base jusqu'à la suppression de celui-ci.
Base salary	*Mức lương cơ sở*	Le salaire de base du secteur public, 2 530 000 VND à compter du 1er juillet 2026 (décret n° 161/2026/ND-CP).

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Les règles salariales s'appliquent de la même manière aux employeurs à capitaux étrangers et aux employeurs nationaux. Les différences concernent les salariés étrangers : ils peuvent être payés en devises, ne cotisent pas à l'assurance chômage et perçoivent souvent une partie de leur rémunération à l'étranger, ce qui soulève des questions d'impôt sur le revenu des personnes physiques, d'assiette des cotisations et de refacturation auxquelles un employeur national employant du personnel local n'est pas confronté. Les employeurs à capitaux étrangers ont également tendance à être évalués par les inspecteurs au regard de leurs propres grilles de salaires publiées, de sorte que ces grilles devraient correspondre à ce qui est effectivement versé.

POINTS DE VIGILANCE

- La recherche du salaire minimum par province plutôt que par commune de chaque lieu de travail après les fusions de 2025.
- Les rémunérations reportées sur des indemnités afin de réduire l'assiette des cotisations ; les indemnités régulières sont soumises à cotisations quelle que soit leur dénomination.
- Un 13e mois versé sans condition pendant des années puis supprimé sans préavis.
- Les retenues sur salaire pour retard, insuffisance de résultats ou uniformes sans fondement légal ni accord écrit.
- Le salaire versé à l'étranger aux expatriés omis des déclarations fiscales vietnamiennes.
- Les budgets de paie pour 2027 qui ignorent la hausse adoptée par le décret n° 399/2026/ND-CP et le relèvement du plafond de cotisation à compter de juillet 2026.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 90 à 104 ; décret n° 293/2025/ND-CP sur les salaires minimums régionaux ; décret n° 399/2026/ND-CP sur les salaires minimums régionaux à compter du 1er janvier 2027 — https://vbpl.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 161/2026/ND-CP sur le salaire de base — https://chinhphu.vn
- Ministère de l'Intérieur (salaires et Conseil national des salaires) — https://moha.gov.vn
- Direction générale des impôts (retenue à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques) — https://gdt.gov.vn

Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage : les personnes assujetties, les taux de cotisation de 21,5 % et 10,5 %, les plafonds, les salariés étrangers, la contribution syndicale, le fonds des accidents du travail et le coût des retards de paiement

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- L'employeur verse 17,5 % du salaire de cotisation au titre de l'assurance sociale (dont 0,5 % pour le fonds des accidents du travail et des maladies professionnelles), 3 % au titre de l'assurance maladie et 1 % au titre de l'assurance chômage, et prélève 8 %, 1,5 % et 1 % sur les salariés : 21,5 % et 10,5 % (loi n° 41/2024/QH15 ; décret n° 188/2025/ND-CP ; loi n° 74/2025/QH15).
- L'assurance sociale et l'assurance maladie sont plafonnées à 20 fois le niveau de référence, soit 50 600 000 VND par mois à compter du 1er juillet 2026 en vertu du décret n° 161/2026/ND-CP ; l'assurance chômage est plafonnée à 20 fois le salaire minimum régional.
- Les salariés étrangers titulaires d'un permis de travail ou d'une dispense et d'un contrat de travail de 12 mois ou plus doivent être affiliés à l'assurance sociale et à l'assurance maladie, à l'exception des salariés mutés au sein d'un même groupe, de ceux qui ont atteint l'âge de la retraite et des cas relevant d'une convention internationale ; ils ne sont pas affiliés à l'assurance chômage (article 2, paragraphe 2, de la loi n° 41/2024/QH15).
- Toute entreprise acquitte mensuellement une contribution syndicale de 2 % de la masse salariale soumise à l'assurance sociale, qu'un syndicat existe ou non (loi n° 50/2024/QH15 ; décret n° 105/2026/ND-CP).
- Les cotisations mensuelles sont dues au plus tard le dernier jour du mois suivant (article 34) ; le retard de paiement et la fraude entraînent des intérêts de 0,03 % par jour et des amendes de 12 % à 15 % ou de 18 % à 20 % du montant, doublées pour les organisations (articles 40 et 41 ; décret n° 283/2026/ND-CP).

Trois régimes, quatre lois et un seul organisme collecteur

L'assurance obligatoire au Vietnam comporte trois volets, chacun régi par sa propre loi. L'**assurance sociale** couvre la maladie, la maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, la retraite et les droits des survivants, en vertu de la loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale, en vigueur depuis le 1er juillet 2025, et du décret n° 158/2025/ND-CP sur l'assurance sociale obligatoire. Le fonds des accidents du travail et des maladies professionnelles en fait partie, mais il est financé en

vertu de la Loi sur la sécurité et la santé au travail. L'**assurance maladie** prend en charge les soins médicaux en vertu de la Loi sur l'assurance maladie n° 25/2008/QH12, modifiée en dernier lieu par la loi n° 51/2024/QH15, le taux étant fixé par le décret n° 188/2025/ND-CP. L'**assurance chômage** verse des prestations et une aide à la formation aux salariés vietnamiens qui perdent leur emploi, en vertu de la loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi, en vigueur depuis le 1er janvier 2026, qui a remplacé le chapitre relatif à l'assurance chômage de la Loi sur l'emploi de 2013.

La Sécurité sociale du Vietnam et ses agences provinciales recouvrent les trois au moyen d'un versement mensuel unique et d'un système unique de déclaration électronique, délivrent le carnet électronique d'assurance sociale et la carte d'assurance maladie, et versent la plupart des prestations. La contribution syndicale est recouvrée séparément pour le compte de la Confédération générale du travail du Vietnam. Du point de vue de l'employeur, les obligations consistent à immatriculer chaque salarié, à calculer le salaire de cotisation exact, à prélever la part salariale, à verser les deux parts à l'échéance, à traiter les demandes de prestations et à déclarer les changements.

Les personnes assujetties

Pour les salariés vietnamiens, l'assurance sociale et l'assurance maladie obligatoires s'appliquent aux salariés titulaires de contrats de travail d'un mois ou plus, quelle que soit la dénomination du contrat, et la loi de 2024 a étendu la couverture aux salariés à temps partiel dont le salaire mensuel atteint l'assiette minimale de cotisation. Les dirigeants d'entreprise rémunérés sont également couverts. Les salariés travaillant sous un contrat d'essai distinct sont exclus du régime (décret n° 158/2025/ND-CP). L'assurance chômage s'applique aux salariés vietnamiens titulaires de contrats de travail au sens de la loi n° 74/2025/QH15, sous réserve d'exceptions pour les salariés percevant déjà une pension de retraite et certaines autres personnes.

Pour les salariés étrangers, l'article 2, paragraphe 2, de la loi n° 41/2024/QH15 impose l'affiliation lorsque le salarié détient un permis de travail, un certificat d'exercice ou une dispense de permis de travail et travaille sous un contrat de travail de 12 mois ou plus conclu avec un employeur au Vietnam. Trois catégories sont exclues : les salariés mutés au sein d'un même groupe au sens des règles relatives aux travailleurs étrangers ; les salariés qui avaient atteint l'âge de la retraite prévu à l'article 169 du Code du travail lors de la signature du contrat ; et les cas dans lesquels une convention internationale à laquelle le Vietnam est partie en dispose autrement. La principale convention est l'accord de sécurité sociale conclu avec la République de Corée, en vigueur depuis le 1er janvier 2024, en vertu duquel un salarié coréen détaché au Vietnam peut être exonéré des cotisations vietnamiennes pendant une durée maximale de 60 mois, prorogeable, sur présentation d'un certificat d'affiliation. Les salariés étrangers cotisent à l'assurance sociale et à l'assurance maladie aux mêmes taux que les salariés vietnamiens, mais ne sont pas couverts par l'assurance chômage (FAQ 56).

Un salarié étranger qui n'est pas couvert, par exemple au titre d'un contrat de 11 mois ou en tant que salarié détaché, reste soumis à l'impôt vietnamien sur le revenu des personnes physiques, et l'employeur demeure responsable des accidents du travail en vertu du Code du travail. L'assurance maladie privée est de toute façon la norme pour les expatriés, car les prestations du régime public sont conçues autour du système hospitalier public vietnamien.

Les taux de cotisation

La cotisation patronale d'assurance sociale de 17,5 % se compose de 3 % au fonds de maladie et de maternité, de 14 % au fonds de retraite et de survivants, et de 0,5 % au fonds des accidents du travail et des maladies professionnelles ; le décret n° 158/2025/ND-CP autorise un taux réduit de 0,3 % pour les employeurs des secteurs à haut risque qui remplissent des conditions de sécurité prescrites et en font la demande. Le salarié cotise à hauteur de 8 % au fonds de retraite et de survivants. L'assurance maladie représente 4,5 % du salaire de cotisation en vertu du décret n° 188/2025/ND-CP, dont deux tiers (3 %) à la charge de l'employeur et un tiers (1,5 %) à la charge du salarié ; la loi autorise jusqu'à 6 %. L'assurance chômage est de 1 % à la charge de l'employeur et de 1 % à la charge du salarié, soit le maximum légal prévu à l'article 33 de la loi n° 74/2025/QH15, fixé à 1 % par le décret n° 374/2025/ND-CP, avec un soutien de l'État sur le budget.

Les totaux sont donc de 21,5 % à la charge de l'employeur et de 10,5 % à la charge du salarié pour un salarié vietnamien, et de 20,5 % et 9,5 % pour un salarié étranger affilié au régime. Les employeurs acceptent parfois de prendre en charge la part salariale des cadres supérieurs ; cela est permis, mais le montant pris en charge constitue un revenu imposable supplémentaire du salarié.

Le salaire de cotisation, le plancher et les plafonds

En vertu de l'article 31 de la loi n° 41/2024/QH15, le salaire mensuel sur lequel les cotisations sont versées pour un salarié sous contrat de travail comprend le salaire afférent à l'emploi ou à la fonction, les indemnités salariales et les autres compléments convenus dans le contrat et versés régulièrement à chaque période de paie. Le décret n° 158/2025/ND-CP exclut les compléments qui dépendent de la productivité, des performances ou de la qualité du travail ou qui varient en fonction de celles-ci, et les avantages sociaux mentionnés séparément dans le contrat restent hors de l'assiette. Le salaire de cotisation ne peut être inférieur au niveau de référence en vertu de l'article 31 de la loi n° 41/2024/QH15 et, comme le salaire contractuel ne peut être inférieur au salaire minimum régional (Code du travail, articles 90 et 91), il ne peut en pratique être inférieur au salaire minimum régional applicable au lieu de travail.

Le plafond de l'assurance sociale et de l'assurance maladie est de 20 fois le niveau de référence. Tant que le salaire de base du secteur public existe, le niveau de référence lui est égal ; le décret n° 161/2026/ND-CP a relevé le salaire de base de 2 340 000 VND à 2 530 000 VND à compter du 1er juillet 2026, de sorte que le plafond est passé de 46 800 000 VND à 50 600 000 VND par mois. Le plafond de l'assurance chômage est de 20 fois le salaire minimum régional, soit 106 200 000 VND en région I en 2026. À compter du 1er janvier 2027, le plafond de l'assurance chômage en région I passe à 114 000 000 VND (20 × 5 700 000). Pour un salarié très bien rémunéré, les plafonds font fortement baisser le coût de l'assurance en pourcentage à mesure que le salaire augmente, ce qui explique pourquoi les exemples de coût employeur figurant dans Salaires, salaire minimum et paie diffèrent autant entre un salarié local et un salarié expatrié.

GUIDE DE DÉCISION

Ce salarié doit-il être assuré ?

Examinez les questions dans l'ordre pour chaque nouveau salarié. La première réponse qui conduit à une conclusion tranche la question.

Q1 **Le salarié est-il un citoyen vietnamien titulaire d'un contrat de travail (et non d'un contrat d'essai distinct) d'un mois ou plus ?**

Oui Assurance sociale et assurance maladie obligatoires ; assurance chômage, sauf exception prévue par la loi n° 74/2025/QH15. Immatriculation dans un délai de 30 jours.

Non Passez à la question 2 si le salarié est un ressortissant étranger ; à défaut, vérifiez les règles applicables au temps partiel et aux contrats de courte durée.

Q2 **Le salarié étranger détient-il un permis de travail, un certificat d'exercice ou une confirmation de dispense, ainsi qu'un contrat de travail de 12 mois ou plus conclu avec l'employeur vietnamien ?**

Oui Passez à Q3.

Non Non assujetti au régime obligatoire (par exemple un salarié détaché sur la base d'une lettre d'affectation, ou un contrat de moins de 12 mois). L'impôt sur le revenu des personnes physiques reste applicable.

Q3 **Le salarié est-il muté au sein d'un même groupe, ou avait-il atteint l'âge de la retraite lors de la signature du contrat ?**

Oui Exclu de l'assurance sociale obligatoire en vertu de l'article 2, paragraphe 2. Conservez les justificatifs (lettre de mutation, preuve de 12 mois d'emploi préalable, date de naissance).

Non Passez à la question 4.

Q4 **Une convention de sécurité sociale s'applique-t-elle, telle que l'accord conclu avec la République de Corée, et le salarié dispose-t-il d'un certificat d'affiliation au régime de son pays d'origine ?**

Oui Appliquez la convention : le salarié peut être exonéré pendant la période prévue par celle-ci. Déposez le certificat auprès de la Sécurité sociale du Vietnam.

Non Assurance sociale et assurance maladie obligatoires aux taux normaux ; pas d'assurance chômage.

La contribution syndicale et le fonds des accidents du travail

Indépendamment des assurances, toute entreprise et organisation qui emploie du personnel doit acquitter une **contribution syndicale** de 2 % de la masse salariale servant d'assiette aux cotisations d'assurance sociale obligatoire, qu'un syndicat de base ait été constitué ou non. La contribution est instituée par la loi n° 50/2024/QH15 sur les syndicats, en vigueur depuis le 1er juillet 2025, et par le décret n° 105/2026/ND-CP, en vigueur depuis le 16 mai 2026, qui impose le paiement au plus tard le dernier jour du mois suivant (trimestriellement ou par cycle de production pour les entreprises agricoles, forestières, halieutiques et salinières enregistrées), autorise une suspension d'au plus 12 mois et, après une suspension, une réduction d'au plus 20 % pendant au plus six mois pour les entreprises en difficulté, et n'admet l'exonération qu'en cas de dissolution ou de faillite (FAQ 60). Lorsqu'un syndicat de base existe, une partie de la contribution lui est reversée pour financer ses activités. La contribution est distincte des cotisations que les membres du syndicat versent personnellement. Le paiement est effectué auprès de la fédération du travail de la province ou de la zone industrielle ; le défaut de paiement est poursuivi par le syndicat par l'intermédiaire de l'inspection du travail et, en principe, des tribunaux. La structure syndicale elle-même est traitée dans Règlement intérieur du travail, syndicats et conflits.

Le **fonds des accidents du travail et des maladies professionnelles** est financé par la cotisation patronale de 0,5 % et verse des prestations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, y compris les accidents de trajet, et soutient la prévention. L'employeur demeure directement responsable, en vertu de la Loi sur la sécurité et la santé au travail, des premiers secours, des frais médicaux non couverts par l'assurance maladie et du salaire intégral pendant le traitement, ainsi que de l'indemnisation lorsque l'employeur a commis une faute, de sorte que le fonds ne remplace pas l'assurance propre de l'employeur pour les incidents graves.

Payer à l'échéance, et ce qui se passe si l'employeur ne le fait pas

En vertu de l'article 34, paragraphe 4, de la loi n° 41/2024/QH15, l'employeur qui cotise mensuellement doit verser les cotisations du mois au plus tard le dernier jour du mois suivant : les cotisations d'octobre sont dues au plus tard le 30 novembre. L'immatriculation d'un nouveau salarié doit intervenir dans un délai de 30 jours à compter de son assujettissement au régime (article 28), et les changements de salaire ou de situation doivent être déclarés sans délai afin que l'assiette reste exacte.

La loi de 2024 distingue le **retard de paiement** (article 40) de la **fraude** (article 41), qui comprend le défaut d'immatriculation des salariés, la déclaration d'un salaire inférieur au salaire réel et le prélèvement de la part salariale sans reversement. Les deux entraînent des intérêts de 0,03 % par jour sur le montant impayé, et l'employeur doit également régler les arriérés. Le décret n° 283/2026/ND-CP, qui a remplacé le décret n° 12/2022/ND-CP le 10 septembre 2026, fixe des amendes de 12 % à 15 % du montant en cas de retard de paiement et de 18 % à 20 % en cas de fraude, plafonnées à 75 millions de VND pour une personne physique ; en vertu de l'article 7 du décret, les amendes applicables aux organisations sont le double de celles applicables aux personnes physiques. Le défaut d'immatriculation des salariés est sanctionné en fonction du nombre de salariés concernés. La fraude au-delà des seuils prévus à l'article 216 du Code pénal constitue une infraction pénale pour l'entreprise et les personnes

physiques responsables. Les mauvais payeurs perdent également le bénéfice des distinctions de l'État et peuvent être nommément désignés par la Sécurité sociale du Vietnam, et un employeur qui a des cotisations impayées ne peut mener à terme une dissolution (chapitre 8).

Taux de cotisation et plafonds à compter du 1er juillet 2026

Élément	Employeur	Salarié	Source
Fonds de maladie et de maternité	3 %	0 %	Loi n° 41/2024/QH15
Fonds de retraite et de survivants	14 %	8 %	Loi n° 41/2024/QH15
Fonds des accidents du travail et des maladies professionnelles	0,5 % (0,3 % si les conditions sont remplies)	0 %	Décret n° 158/2025/ND-CP
Assurance maladie	3 %	1,5 %	Décret n° 188/2025/ND-CP
Assurance chômage (salariés vietnamiens)	1 %	1 %	Loi n° 74/2025/QH15 ; décret n° 374/2025/ND-CP
Total, salarié vietnamien	21,5 %	10,5 %	Comme ci-dessus
Total, salarié étranger affilié au régime	20,5 %	9,5 %	Loi n° 41/2024/QH15, article 2, paragraphe 2
Contribution syndicale	2 % de la masse salariale soumise à cotisations	Les adhérents versent leurs propres cotisations	Loi n° 50/2024/QH15 ; décret n° 105/2026/ND-CP
Plafond, assurance sociale et assurance maladie	50 600 000 VND par mois (20 x 2 530 000 VND)	Identique	Décret n° 161/2026/ND-CP
Plafond, assurance chômage	106 200 000 VND en région I (20 x minimum régional)	Identique	Loi n° 74/2025/QH15 ; décret n° 293/2025/ND-CP
Date limite de paiement	Dernier jour du mois suivant	Prélevée sur le salaire	Loi n° 41/2024/QH15, article 34
Retard de paiement ou fraude	0,03 % par jour plus des amendes de 12-15 % ou 18-20 %, doublées pour les organisations		Articles 40 et 41 ; décret n° 283/2026/ND-CP

EXEMPLE CHIFFRÉ

Le coût d'un paiement des cotisations avec trois mois de retard

Une société manufacturière de Dong Nai employant 60 salariés vietnamiens ne verse pas ses cotisations d'août 2026 en raison d'un manque de trésorerie. Les chiffres sont illustratifs et la fourchette de l'amende dépend des faits constatés par les inspecteurs.

Cotisations dues	Assurance sociale et assurance chômage, parts patronale et salariale, pour août 2026 : 200 000 000 VND, dus au plus tard le 30 septembre 2026. Les parts salariales ont été prélevées sur les salaires d'août.
Paiement	Payées intégralement le 29 décembre 2026, avec 90 jours de retard.
Intérêts	0,03 % x 90 jours x 200 000 000 VND = 5 400 000 VND, payables à la Sécurité sociale du Vietnam avec les arriérés.
Qualification	Les parts salariales ayant été prélevées mais non reversées, les inspecteurs peuvent qualifier les faits de fraude plutôt que de retard de paiement ; la société soutient qu'il s'agit d'un retard de paiement, ayant correctement déclaré les cotisations et payé spontanément.
Amende en cas de retard de paiement	12 % à 15 % de 200 000 000 VND pour une personne physique, doublés pour une organisation : de 48 000 000 à 60 000 000 VND, dans la limite du plafond de 150 000 000 VND applicable aux organisations (décret n° 283/2026/ND-CP).
Amende en cas de fraude	18 % à 20 %, doublés : de 72 000 000 à 80 000 000 VND, plus le risque de poursuites pénales si les seuils du Code pénal sont atteints.
Effets induits	La société peut être inscrite sur la liste des mauvais payeurs, perd le bénéfice des distinctions de l'État et doit apurer les arriérés avant de pouvoir mener à terme toute restructuration ou dissolution.

Si la société avait demandé, en vertu du décret n° 158/2025/ND-CP, la suspension des cotisations au fonds de retraite et de survivants pour une période de difficulté avant la date d'échéance, lorsque les conditions sont remplies, le défaut de paiement n'aurait pas été illicite.

Le calcul suppose que l'amende est calculée sur la totalité du montant dû ; les inspecteurs peuvent la calculer sur le montant restant dû au moment de l'inspection.

Les questions des employeurs sur les assurances

Quel pourcentage du salaire un employeur verse-t-il au titre de l'assurance sociale au Vietnam ?

Pour un salarié vietnamien, 21,5 % du salaire de cotisation : 17,5 % d'assurance sociale (dont 0,5 % au titre des accidents du travail), 3 % d'assurance maladie et 1 % d'assurance chômage, plus la contribution syndicale de 2 %. Le salarié verse 10,5 %. L'assurance sociale et l'assurance maladie sont plafonnées à 50 600 000 VND par mois à compter du 1er juillet 2026.

Les salariés étrangers doivent-ils cotiser à l'assurance sociale vietnamienne ?

Oui, s'ils détiennent un permis de travail ou une dispense et un contrat de travail de 12 mois ou plus (article 2, paragraphe 2, de la loi n° 41/2024/QH15). Les salariés mutés au sein d'un même groupe, ceux qui ont atteint l'âge de la retraite et les cas relevant d'une convention, tels que les salariés coréens détachés, sont exclus. Les salariés étrangers cotisent à l'assurance sociale et à l'assurance maladie aux taux normaux, mais pas à l'assurance chômage.

Quel est le salaire maximal soumis aux cotisations d'assurance sociale en 2026 ?

Vingt fois le niveau de référence. Ce montant était de 46 800 000 VND par mois jusqu'au 30 juin 2026 et est de 50 600 000 VND à compter du 1er juillet 2026, après que le décret n° 161/2026/ND-CP a porté le salaire de base à 2 530 000 VND. L'assurance chômage est quant à elle plafonnée à 20 fois le salaire minimum régional.

Devons-nous verser la contribution syndicale si nous n'avons pas de syndicat ?

Oui. En vertu de la loi n° 50/2024/QH15 et du décret n° 105/2026/ND-CP, toute entreprise verse chaque mois 2 % de sa masse salariale soumise à l'assurance sociale, qu'un syndicat de base existe ou non. Une suspension d'au plus 12 mois et, après une suspension, une réduction d'au plus 20 % pendant au plus six mois sont possibles pour les entreprises en difficulté ; l'exonération ne s'applique qu'en cas de dissolution ou de faillite.

Quand les cotisations sont-elles dues, et que se passe-t-il si nous payons en retard ?

Les cotisations mensuelles sont dues au plus tard le dernier jour du mois suivant (article 34 de la loi n° 41/2024/QH15). Le retard de paiement ou la fraude entraînent des intérêts de 0,03 % par jour ainsi que des amendes, en vertu du décret n° 283/2026/ND-CP, de 12 % à 15 % ou de 18 % à 20 % du montant, doublées pour les organisations, et la fraude peut constituer une infraction pénale.

PERSPECTIVES 2027

- Le niveau de référence devrait à terme remplacer le salaire de base dans le cadre de la réforme des salaires du secteur public ; toute modification fera de nouveau évoluer les plafonds de l'assurance sociale et de l'assurance maladie.
- Le décret n° 283/2026/ND-CP est entré en vigueur le 10 septembre 2026 ; il convient de suivre les premiers cycles d'inspection menés sur son fondement, ainsi que toute orientation sur la manière dont les amendes doublées applicables aux organisations sont calculées pour les sanctions exprimées en pourcentage.
- La Loi modifiée sur la sécurité et la santé au travail inscrite au programme législatif 2026 pourrait modifier le fonds des accidents du travail et les responsabilités directes de l'employeur.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Compulsory social insurance	*Bảo hiểm xã hội bắt buộc*	Le régime prévu par la loi n° 41/2024/QH15 couvrant la maladie, la maternité, les accidents du travail, la retraite et les droits des survivants.
Health insurance	*Bảo hiểm y tế*	Le régime public d'assurance médicale, au taux de 4,5 % du salaire de cotisation.
Unemployment insurance	*Bảo hiểm thất nghiệp*	Le régime prévu par la loi n° 74/2025/QH15 pour les salariés vietnamiens.
Insurance salary	*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội*	Le salaire, les indemnités et les compléments réguliers sur lesquels les cotisations sont versées (article 31).
Occupational accident and disease fund	*Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*	Le fonds financé par la cotisation patronale de 0,5 %.
Late payment	*Chậm đóng*	Le paiement après la date limite (article 40).
Evasion	*Trốn đóng*	Le défaut d'immatriculation, la sous-déclaration du salaire ou le non-reversement des sommes prélevées (article 41).
Trade union fee	*Kinh phí công đoàn*	Le prélèvement de 2 % à la charge de l'employeur en vertu de la loi n° 50/2024/QH15.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Les règles d'assurance ne dépendent pas de l'identité du propriétaire de l'employeur ; une société à capitaux étrangers verse exactement ce que verse une société nationale pour le même effectif. Les différences concernent les salariés étrangers : ils ne sont affiliés à l'assurance sociale et à l'assurance maladie qu'avec un contrat de 12 mois ou plus, les salariés mutés au sein d'un même groupe et les cas relevant d'une convention sont exclus, et aucun d'eux n'est affilié à l'assurance chômage. Les employeurs à capitaux étrangers comptant de nombreux expatriés devraient tenir pour chacun un dossier indiquant pourquoi la personne relève ou non du régime.

POINTS DE VIGILANCE

- La déclaration d'un salaire de cotisation inférieur au salaire afférent à l'emploi augmenté des indemnités régulières ; la Sécurité sociale du Vietnam traite la différence comme une fraude.
- Les salariés étrangers passés d'un détachement à un contrat local de 12 mois ou plus sans être immatriculés.
- L'application de l'ancien plafond de 46 800 000 VND après le 1er juillet 2026.
- Le prélèvement des parts salariales suivi d'un paiement tardif, qui expose à une qualification de fraude.
- L'oubli de la contribution syndicale au motif qu'il n'existe pas de syndicat ; elle est due en tout état de cause.
- Le fait de considérer l'exonération prévue par la convention avec la Corée comme automatique sans disposer d'un certificat d'affiliation au dossier.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : loi n° 41/2024/QH15 sur l'assurance sociale ; décret n° 158/2025/ND-CP ; décret n° 188/2025/ND-CP ; loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi ; décret n° 374/2025/ND-CP ; décret n° 105/2026/ND-CP (contribution syndicale) — https://vbpl.vn
- Sécurité sociale du Vietnam (immatriculation, cotisations et prestations) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 161/2026/ND-CP (salaire de base) et décret n° 283/2026/ND-CP (sanctions) — https://chinhphu.vn
- Confédération générale du travail du Vietnam (contribution syndicale) — https://congdoanvn.org.vn

Permis de travail du personnel étranger selon le décret n° 219/2025 : les quatre catégories, les dispenses, la demande unique, les documents, les délais, le renouvellement, la nouvelle délivrance, le retrait et les sanctions

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Un étranger travaillant au Vietnam doit détenir un permis de travail, sauf si une dispense prévue à l'article 154 du Code du travail n° 45/2019/QH14 ou à l'article 7 du décret n° 219/2025/ND-CP s'applique ; le décret est en vigueur depuis le 7 août 2025 et a remplacé le décret n° 152/2020/ND-CP.
- Les travailleurs étrangers sont admis en qualité de dirigeants, de cadres de direction, d'experts ou d'ouvriers techniques, chaque catégorie étant définie à l'article 3 du décret ; un expert doit être titulaire d'un diplôme universitaire et justifier de deux années d'expérience pertinente, ou d'une année dans les secteurs prioritaires.
- L'approbation distincte du besoin de main-d'œuvre étrangère de l'employeur a été supprimée ; la justification fait partie d'une demande unique, déposée 10 à 60 jours avant la date d'entrée en fonctions après cinq jours de publication de l'offre, et tranchée dans un délai de 10 jours ouvrables (articles 18 et 22).
- Un permis de travail est valable au plus deux ans et peut être renouvelé une fois pour au plus deux ans, sur demande déposée 10 à 45 jours avant son expiration (articles 21, 28 et 29).
- Les apporteurs de capitaux d'au moins 3 milliards de VND, les salariés mutés au sein d'un même groupe justifiant de 12 mois d'emploi préalable et les dirigeants, cadres de direction, experts et ouvriers techniques travaillant moins de 90 jours par an figurent parmi les personnes dispensées, mais la plupart des dispenses doivent être confirmées à l'avance (articles 7 à 9).
- Travailler sans permis expose l'étranger à une amende de 15 à 25 millions de VND et à l'expulsion, et l'employeur à des amendes graduées selon le nombre de travailleurs et doublées pour les organisations (décret n° 283/2026/ND-CP).

Le cadre juridique depuis août 2025

Les articles 151 à 157 du Code du travail n° 45/2019/QH14 posent les principes : un étranger ne peut travailler au Vietnam que dans des fonctions définies, uniquement avec un permis de travail ou une dispense confirmée, et uniquement pour un employeur qui a justifié pourquoi un travailleur vietnamien ne peut occuper l'emploi. Les règles détaillées figurent dans le décret n° 219/2025/ND-CP du 7 août 2025, entré en vigueur le jour de sa publication, qui a remplacé le décret n° 152/2020/ND-CP et son

décret modificatif n° 70/2023/ND-CP. En vertu du décret, le **comité populaire provincial** est l'autorité qui délivre, renouvelle, délivre à nouveau et retire les permis de travail et les confirmations de dispense, agissant habituellement par l'intermédiaire du service provincial de l'intérieur, qui a repris les attributions en matière de travail de l'ancien service du travail, des invalides et des affaires sociales. Les demandes sont déposées en ligne sur le Portail national des services publics.

Le décret de 2025 a apporté quatre changements importants pour les employeurs. Il a supprimé l'approbation préalable distincte du besoin de travailleurs étrangers de l'employeur, qui prenait auparavant 15 jours ouvrables avant même que la demande de permis puisse être déposée, et a intégré la justification dans la demande de permis elle-même. Il a réduit la durée de publication de l'offre de 15 jours à cinq et a laissé aux employeurs le choix du support de publication. Il a abaissé les seuils d'expérience applicables aux experts et aux ouvriers techniques. Enfin, il a rattaché la procédure d'extrait de casier judiciaire vietnamien à la demande de permis, de sorte que l'extrait peut être demandé en ligne en même temps. Le permis de travail et le visa restent des procédures distinctes, traitées par des ministères différents ; le volet immigration figure dans Visas et résidence temporaire.

Les quatre catégories

L'article 152 du Code du travail ne permet à un employeur de recruter des étrangers qu'en qualité de dirigeants, de cadres de direction, d'experts ou d'ouvriers techniques, et uniquement pour des postes que les travailleurs vietnamiens ne peuvent pas encore occuper. L'article 3 du décret n° 219/2025/ND-CP définit chaque catégorie.

Le **dirigeant** est un dirigeant d'entreprise au sens de l'article 4, paragraphe 24, de la Loi sur les entreprises, tel que le propriétaire d'une entreprise privée, un membre ou le président du conseil des associés ou du conseil d'administration, le propriétaire de la société, le directeur ou le directeur général et tout autre poste de direction prévu par les statuts, ou le chef ou le chef adjoint d'un organisme ou d'une organisation. Le **cadre de direction** est le chef d'une succursale, d'un bureau de représentation ou d'un établissement d'activité, ou une personne qui dirige et gère directement un domaine d'activité d'un organisme, d'une organisation ou d'une entreprise et justifie d'au moins trois années d'expérience pertinente. L'**expert** est titulaire d'un diplôme universitaire ou supérieur, ou d'un diplôme équivalent, et justifie d'au moins deux années d'expérience pertinente ; dans les domaines prioritaires désignés par le décret, notamment la finance, la science, la technologie, l'innovation et la transformation numérique, un diplôme universitaire dans la spécialité concernée et une année d'expérience suffisent. L'**ouvrier technique** justifie d'au moins une année de formation et d'au moins deux années d'expérience pertinente, ou d'au moins trois années d'expérience sans formation formelle.

L'expérience est établie par une attestation des employeurs précédents indiquant le poste, la période et le travail effectué, ou par des documents équivalents. L'autorité compare le poste au diplôme et à l'expérience, et une inadéquation constitue le motif le plus fréquent de demande d'éclaircissements.

Les dispenses, et comment s'en prévaloir

L'article 154 du Code du travail et l'article 7 du décret énumèrent les cas dans lesquels aucun permis n'est requis. Pour les investisseurs et les groupes multinationaux, les plus importants sont : le propriétaire ou un associé apporteur de capitaux d'une société à responsabilité limitée dont l'apport en

capital atteint au moins 3 milliards de VND ; le président ou un membre du conseil d'administration d'une société par actions dont l'apport en capital atteint au moins 3 milliards de VND ; le chef d'un bureau de représentation ou d'un projet d'une organisation internationale ou d'une organisation non gouvernementale étrangère ; la personne qui entre au Vietnam pour y établir une présence commerciale ; le dirigeant, cadre de direction, expert ou ouvrier technique qui travaille au Vietnam moins de 90 jours au cours d'une année civile, quel que soit le nombre d'entrées que cela implique ; le salarié muté au sein d'un même groupe, c'est-à-dire le dirigeant, cadre de direction, expert ou ouvrier technique muté pour une durée limitée au sein d'une entreprise étrangère disposant d'une présence commerciale au Vietnam dans l'un des onze secteurs de services de l'OMC, qui a travaillé pour cette entreprise pendant au moins 12 mois consécutifs avant la mutation ; l'étranger marié à un citoyen vietnamien et vivant au Vietnam ; les avocats exerçant titulaires d'une autorisation au Vietnam ; et les spécialistes certifiés par un ministère ou un comité populaire provincial pour des travaux dans des secteurs prioritaires. Les apporteurs de capitaux et les membres du conseil d'administration en deçà du seuil de 3 milliards de VND doivent désormais détenir un permis, mais sont dispensés de la publication de l'offre et de la justification du besoin.

Une dispense n'opère pas de plein droit. Dans la plupart des cas, l'employeur doit obtenir de l'autorité provinciale une **confirmation de dispense de permis de travail**, demandée 10 à 60 jours avant la date d'entrée en fonctions et délivrée dans un délai de cinq jours ouvrables (article 9) ; la confirmation est valable au plus deux ans et peut être renouvelée une fois pour au plus deux ans. Certaines catégories ne requièrent qu'une simple notification à l'autorité au moins trois jours ouvrables avant le début du travail. Dans tous les cas, l'étranger doit détenir la preuve de la dispense avant de commencer à travailler, et doit néanmoins obtenir le visa ou la carte de résident appropriés. Le statut de dispense au titre de la règle des 90 jours devrait faire l'objet d'un suivi des jours travaillés au cours de chaque année civile ; un dirigeant qui se rend sur place 20 jours ouvrables par trimestre le dépassera.

Obtenir un permis de travail pour une nouvelle recrue

1. **Confirmer la catégorie et l'éligibilité**

   Rattacher le poste à la catégorie de dirigeant, de cadre de direction, d'expert ou d'ouvrier technique et vérifier le diplôme et l'expérience au regard de l'article 3 du décret n° 219/2025/ND-CP. Vérifier d'abord si une dispense s'applique.

2. **Réunir et légaliser les documents à l'étranger**

   Diplôme, attestations d'expérience et extrait de casier judiciaire étranger (délivré dans les six mois précédant le dépôt). Les documents délivrés à l'étranger doivent être revêtus d'une apostille (le Vietnam applique la Convention Apostille à compter du 11 septembre 2026) ou faire l'objet d'une légalisation consulaire, et être accompagnés d'une traduction certifiée en vietnamien.

3. **Publier l'offre d'emploi**

   Pour un contrat de travail local, un lot de marché ou un projet, ou un contrat conclu avec une mission ou une organisation étrangère, publier l'offre à l'intention des candidats vietnamiens pendant au moins cinq jours avant le dépôt, par un moyen choisi par l'employeur. Les salariés mutés au sein d'un même groupe et les prestataires de services sont dispensés de publication.

4 **Obtenir le certificat médical**

Auprès d'un établissement médical habilité, délivré au plus 12 mois avant le dépôt ; un certificat étranger n'est accepté qu'en cas de reconnaissance mutuelle.

5 **Déposer la demande unique**

Par l'intermédiaire du Portail national des services publics, 10 à 60 jours avant la date d'entrée en fonctions : la justification du besoin de main-d'œuvre et la demande sur le formulaire prescrit, le certificat médical, la copie du passeport, l'extrait de casier judiciaire (ou la demande rattachée d'extrait vietnamien), deux photographies en couleur de 4 x 6 cm, la preuve de la forme d'emploi et de la catégorie d'emploi.

6 **Répondre à toute demande d'éclaircissements**

L'autorité statue dans un délai de 10 jours ouvrables à compter d'un dossier complet et doit motiver un refus dans un délai de trois jours ouvrables. Une demande d'éclaircissements fait repartir l'examen de complétude.

7 **Signer le contrat de travail et commencer à travailler**

Signer le contrat de travail écrit, d'une durée n'excédant pas celle du permis, puis commencer à travailler ; pour un salarié détaché, la lettre d'affectation fait foi.

8 **Visa, séjour et assurances**

Demander le visa LD2 ou la carte de résident temporaire sur la base du permis, déclarer le séjour temporaire et immatriculer le salarié à l'assurance sociale et à l'assurance maladie si le contrat est de 12 mois ou plus.

Durée, renouvellement, travail sur plusieurs sites et nouvelle délivrance

En vertu de l'article 21 du décret, le permis de travail est délivré pour la durée du contrat de travail ou de l'affectation, dans la limite de deux ans. L'article 29 autorise un renouvellement, pour au plus deux ans, sur demande déposée 10 à 45 jours avant l'expiration et tranchée dans un délai de 10 jours ouvrables (article 28). Une fois le renouvellement utilisé, toute période supplémentaire requiert un nouveau permis, avec une demande complète. Les employeurs devraient donc inscrire à leur échéancier l'expiration de chaque permis au moins deux mois à l'avance.

Un permis délivré pour travailler auprès d'un employeur peut désormais être utilisé sur les lieux de travail de cet employeur situés dans plusieurs provinces sans nouveau permis, à condition que le salarié notifie le nouveau lieu à l'autorité du travail au moins trois jours avant d'y commencer à travailler. Un permis fait l'objet d'une **nouvelle délivrance** (article 23), dans un délai de trois jours ouvrables, en cas de perte ou de détérioration de l'original, ou en cas de changement du nom, de la nationalité ou du numéro de passeport du salarié, ou de la dénomination de l'employeur, le numéro d'immatriculation de l'entreprise restant inchangé ; le permis délivré à nouveau court pour la durée restante. Un changement d'employeur, de poste ou de catégorie requiert un nouveau permis, et non une nouvelle délivrance.

Retrait, expiration et obligations de l'employeur

Un permis cesse d'être valable dans les cas énumérés à l'article 156 du Code du travail, notamment l'expiration de sa durée, la rupture du contrat de travail, une modification du contenu du contrat incompatible avec le permis, la fin de l'affectation décidée par l'employeur étranger et la cessation d'activité de l'employeur. En vertu de l'article 30 du décret, l'autorité retire le permis devenu caduc dans ces circonstances, celui obtenu ou utilisé en violation du décret et celui dont le titulaire fait l'objet de poursuites ou d'une enquête pénales au Vietnam. Dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle un permis cesse d'être valable, l'employeur doit le récupérer et le restituer à l'autorité accompagné d'une explication écrite (article 31).

L'article 34 du Code du travail mettant fin au contrat de travail à l'expiration du permis, l'expiration d'un permis constitue également un événement de rupture de la relation de travail, avec les conséquences décrites dans Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique. L'employeur doit en outre rendre compte périodiquement de son recours aux travailleurs étrangers, dans le cadre des rapports sur le travail prescrits par le ministère de l'Intérieur.

Les sanctions et le risque d'expulsion

Le décret n° 283/2026/ND-CP, qui a remplacé le décret n° 12/2022/ND-CP le 10 septembre 2026, maintient l'échelle d'amendes établie. L'étranger qui travaille sans permis ni confirmation de dispense, ou avec un permis expiré, encourt une amende de 15 à 25 millions de VND et peut être expulsé, ce qui, en pratique, met également fin à toute perspective immédiate de revenir travailler au Vietnam. L'employeur qui emploie des travailleurs étrangers sans permis ni confirmation de dispense encourt une amende de 30 à 45 millions de VND lorsque un à dix travailleurs sont concernés, de 45 à 60 millions de VND pour 11 à 20 travailleurs et de 60 à 75 millions de VND pour 21 travailleurs ou plus ; l'employeur qui affecte un travailleur étranger à un travail différent de celui prévu par le permis encourt une amende par travailleur. En vertu de l'article 7 du décret, ces montants s'appliquent aux personnes physiques et sont doublés pour les organisations, de sorte qu'une société employant un seul étranger dépourvu de permis encourt jusqu'à 90 millions de VND.

Les amendes représentent la moindre part du coût. Une mesure d'expulsion désorganise la direction, et l'absence de permis fragilise le contrat de travail, la carte de résident et les justificatifs de la charge salariale dans les déclarations fiscales de la société (Impôt sur les sociétés).

Le décret n° 219/2025 en un coup d'œil

Élément	Règle	Source
Autorité de délivrance	Comité populaire provincial, habituellement par l'intermédiaire du service de l'intérieur	Décret n° 219/2025/ND-CP
Catégories	Dirigeant ; cadre de direction (3 ans d'expérience s'il n'est pas chef d'unité) ; expert (diplôme + 2 ans, ou 1 an dans les domaines prioritaires) ; ouvrier technique (1 an de formation + 2 ans, ou 3 ans)	Article 3

Élément	Règle	Source
Publicité	Au moins 5 jours avant le dépôt, pour les contrats locaux et certains autres cas	Décret n° 219/2025/ND-CP
Délai de dépôt	De 10 à 60 jours avant la date d'entrée en fonctions	Article 22, paragraphe 1
Décision	10 jours ouvrables à compter d'un dossier complet ; motivation du refus dans un délai de 3 jours ouvrables	Article 22, paragraphe 3
Certificat médical	Délivré dans les 12 mois précédant le dépôt	Article 18, paragraphe 2
Extrait de casier judiciaire	Délivré dans les 6 mois précédant le dépôt, ou demande en ligne rattachée	Article 18, paragraphe 4 ; article 6, paragraphe 3
Durée	Jusqu'à 2 ans, en fonction du contrat ou de l'affectation	Article 21
Renouvellement	Une fois, pour au plus 2 ans ; dépôt 10 à 45 jours avant l'expiration ; décision en 10 jours ouvrables	Articles 28 et 29
Confirmation de dispense	Dépôt 10 à 60 jours avant l'entrée en fonctions ; décision en 5 jours ouvrables ; jusqu'à 2 ans, renouvelable une fois	Articles 9, 10 et 17
Nouvelle délivrance	Perte, détérioration, changement de nom, de nationalité, de passeport ou de dénomination de l'employeur ; 3 jours ouvrables	Articles 23 et 25
Restitution à l'expiration	Dans un délai de 15 jours	Article 31
Amendes (montants applicables aux personnes physiques ; doublés pour les organisations)	Travailleur : 15-25 millions de VND plus expulsion possible. Employeur : 30-45 / 45-60 / 60-75 millions de VND selon le nombre de travailleurs	Décret n° 283/2026/ND-CP

EXEMPLE CHIFFRÉ

Un directeur d'usine allemand pour une usine à Hai Phong

Un fabricant de pièces automobiles à capitaux allemands, situé dans un parc industriel de Hai Phong, embauche un ingénieur allemand comme directeur d'usine sous un contrat de travail local de deux ans à compter du 1er mars 2027. Il n'est pas apporteur de capitaux et n'a jamais travaillé pour le groupe, de sorte qu'aucune dispense ne s'applique. Le calendrier est illustratif.

Catégorie	Le directeur d'usine dirige et gère directement la production ; il relève donc de la catégorie des cadres de direction ; il justifie de 12 années d'expérience pertinente, bien au-delà des trois requises. Son diplôme d'ingénieur en mécanique permettrait également de retenir la catégorie d'expert.

Semaines 1 à 4 (novembre 2026)	Diplôme et deux attestations d'employeurs apostillés en Allemagne et traduits ; certificat de police allemand obtenu (daté du 20 novembre, donc valable pour le dépôt jusqu'au 20 mai 2027).
Semaine 5 (décembre 2026)	Offre publiée sur deux sites de recrutement pendant cinq jours ouvrables ; aucun candidat vietnamien adéquat.
Semaine 6 (mi-janvier 2027)	Visite médicale dans un hôpital agréé lors d'un déplacement professionnel sous visa électronique ; demande unique déposée sur le Portail national des services publics le 18 janvier, 42 jours avant la date d'entrée en fonctions, dans le délai de 10 à 60 jours.
Semaine 8 (début février 2027)	Permis de travail délivré le 9e jour ouvrable suivant l'acceptation du dossier comme complet, pour deux ans jusqu'au 28 février 2029.
Fin février 2027	Contrat de travail signé pour la même durée. La société parraine un visa LD2, puis une carte de résident temporaire d'une durée maximale de deux ans ; le directeur d'usine déclare son séjour temporaire à son appartement avec services.
Mars 2027	Immatriculation à l'assurance sociale et à l'assurance maladie (contrat de 12 mois ou plus ; pas d'assurance chômage) ; impôt sur le revenu des personnes physiques retenu mensuellement.
Échéancier	Délai de dépôt de la demande de renouvellement : du 14 janvier au 18 février 2029. Après un renouvellement, un nouveau permis sera requis pour toute période au-delà de février 2031.

Si le groupe avait détaché un ingénieur ayant travaillé pour la société mère allemande pendant au moins 12 mois, celui-ci aurait pu travailler en qualité de salarié muté au sein d'un même groupe, avec une confirmation de dispense et sans contrat de travail vietnamien, à condition que l'activité relève d'un secteur de services inscrit dans la liste d'engagements à l'OMC ; une activité purement manufacturière peut ne pas remplir cette condition, et ce point devrait être vérifié.

Les droits officiels afférents aux permis sont fixés par les conseils populaires provinciaux et sont modiques ; les honoraires professionnels pour un ensemble complet permis et carte de résident s'élèvent habituellement à 800 à 2000 USD par personne auprès d'un prestataire vietnamien, fourchette de marché habituelle et non un devis.

Les questions des employeurs sur les permis de travail

Un directeur étranger de ma société vietnamienne a-t-il besoin d'un permis de travail ?

Habituellement oui, sauf si une dispense s'applique. Le propriétaire ou un associé d'une société à responsabilité limitée, ou un membre du conseil d'administration d'une société par actions, qui a apporté au moins 3 milliards de VND est dispensé en vertu de l'article 7 du décret n° 219/2025/ND-CP. Les autres, y compris un directeur général salarié, doivent détenir un permis, et les dispenses doivent normalement être confirmées à l'avance.

Quel est le délai d'obtention d'un permis de travail au Vietnam en vertu du décret n° 219 ?

L'autorité statue dans un délai de 10 jours ouvrables à compter d'un dossier complet, déposé 10 à 60 jours avant la date d'entrée en fonctions après au moins cinq jours de publication de l'offre. La collecte des diplômes apostillés, des attestations d'expérience et de l'extrait de casier judiciaire prend habituellement plus de temps que la décision ; un délai de quatre à huit semaines à compter de la mission est une prévision réaliste.

Un étranger peut-il travailler sous visa d'affaires pendant l'instruction du permis ?

Non. Travailler avant la délivrance du permis ou de la confirmation de dispense est illicite, quel que soit le visa détenu. Un visiteur d'affaires peut assister à des réunions et à des négociations, et les dirigeants, cadres de direction, experts et ouvriers techniques peuvent travailler jusqu'à 90 jours par an au titre de la dispense, qui requiert normalement une confirmation ou une notification.

Quelle est la durée de validité d'un permis de travail et peut-il être renouvelé ?

Jusqu'à deux ans, en fonction du contrat de travail ou de l'affectation (article 21). Il peut être renouvelé une fois pour au plus deux ans, sur demande déposée 10 à 45 jours avant l'expiration. Au-delà, un nouveau permis est nécessaire, avec une demande complète ; il convient donc d'inscrire chaque expiration à l'échéancier bien à l'avance.

Que se passe-t-il si un salarié étranger travaille sans permis ?

En vertu du décret n° 283/2026/ND-CP, le salarié encourt une amende de 15 à 25 millions de VND et une éventuelle expulsion, et l'employeur des amendes à partir de 30 millions de VND selon le nombre de travailleurs, doublées pour une organisation. Le contrat de travail et la carte de résident sont également fragilisés.

PERSPECTIVES 2027

- Le décret n° 219/2025/ND-CP a renvoyé la procédure d'invitation des spécialistes des secteurs prioritaires à des orientations ultérieures ; des instructions du ministère de l'Intérieur ou des provinces sont attendues sur l'application de la dispense applicable aux secteurs prioritaires et du seuil d'une année d'expérience pour les experts.
- Le projet de loi modifiant le Code du travail inscrit au programme législatif 2026 pourrait revoir les articles 151 à 157 relatifs aux travailleurs étrangers ; rien n'avait été adopté à la date de mise à jour.
- Depuis le 1er juillet 2026, un visa UD1 destiné au personnel hautement qualifié de l'industrie des technologies numériques est disponible en vertu de la loi n° 118/2025/QH15 ; son articulation avec le régime des permis de travail applicable aux experts des secteurs prioritaires se précisera à l'usage.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Work permit	*Giấy phép lao động*	L'autorisation permettant à un étranger de travailler au Vietnam, pour une durée maximale de deux ans.
Work permit exemption confirmation	*Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động*	Le document confirmant qu'une dispense s'applique.
Manager	*Nhà quản lý*	Un dirigeant d'entreprise au sens de la Loi sur les entreprises, ou le chef ou le chef adjoint d'une organisation.
Executive	*Giám đốc điều hành*	Le chef d'une succursale ou d'un bureau de représentation, ou d'un domaine d'activité, justifiant de trois années d'expérience.
Expert	*Chuyên gia*	Le titulaire d'un diplôme justifiant de deux années d'expérience pertinente (une dans les domaines prioritaires).
Technical worker	*Lao động kỹ thuật*	Une année de formation et deux années d'expérience, ou trois années d'expérience.
Explanation of the demand for foreign workers	*Giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài*	Désormais intégrée dans la demande unique de permis de travail.
Criminal record certificate	*Phiếu lý lịch tư pháp*	Exigé dans les six mois précédant le dépôt, ou demandé en ligne avec le permis.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Les permis de travail concernent les personnes physiques étrangères, et non les investisseurs étrangers : une société à capitaux vietnamiens qui embauche un ingénieur étranger suit exactement la même procédure qu'une société à capitaux étrangers. La règle propre aux investisseurs est la dispense applicable aux apporteurs de capitaux et aux membres du conseil d'administration qui ont apporté au moins 3 milliards de VND, laquelle s'applique que la société soit entièrement à capitaux étrangers ou constitue une coentreprise.

POINTS DE VIGILANCE

- Commencer à travailler sous visa électronique ou visa d'affaires avant la délivrance du permis ou de la confirmation de dispense.
- Des attestations d'expérience qui n'indiquent pas le poste, les dates et les fonctions, ou un diplôme dans un domaine sans rapport avec l'emploi.
- Des extraits de casier judiciaire et des certificats médicaux périmés à la date du dépôt (six et douze mois respectivement).
- Utiliser l'unique renouvellement puis oublier qu'une nouvelle demande complète sera nécessaire la fois suivante.
- Un changement d'employeur au sein d'un groupe traité comme une nouvelle délivrance ; il requiert un nouveau permis.
- Des membres du conseil d'administration en deçà du seuil de 3 milliards de VND présumés dispensés.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : décret n° 219/2025/ND-CP sur les travailleurs étrangers au Vietnam ; Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 151 à 157 — https://vbpl.vn
- Portail national des services publics (demandes en ligne de permis de travail et d'extrait de casier judiciaire) — https://dichvucong.gov.vn
- Ministère de l'Intérieur (politique relative aux travailleurs étrangers) — https://moha.gov.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 283/2026/ND-CP sur les sanctions administratives en matière de travail — https://chinhphu.vn

CHAPITRE 4 · SECTION 4.6 SUR 8

Visas et résidence temporaire des investisseurs, des salariés et de leur famille : catégories de visas, visas d'investisseur selon le capital, visas électroniques, cartes de résident temporaire, personnes à charge, déclaration de séjour et ordre des démarches avec le permis de travail

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- L'immigration est régie par la loi n° 47/2014/QH13 sur l'entrée, la sortie, le transit et le séjour des étrangers, modifiée par les lois n° 51/2019/QH14 et n° 23/2023/QH15, et administrée par le Département de l'immigration du ministère de la Sécurité publique et les divisions de l'immigration de la police provinciale.
- Les visas d'investisseur sont gradués selon le capital apporté : DT1 pour 100 milliards de VND ou plus (ou pour les secteurs ou zones prioritaires), DT2 de 50 milliards à moins de 100 milliards de VND, DT3 de 3 milliards à moins de 50 milliards de VND et DT4 en deçà de 3 milliards de VND ; les visas DT1, DT2 et DT3 ouvrent droit à des cartes de résident temporaire d'une durée maximale de 10, 5 et 3 ans, le visa DT4 à aucune.
- Les salariés détiennent un visa LD1 (dispensés de permis de travail) ou un visa LD2 (titulaires d'un permis de travail), chacun valable au plus deux ans, et peuvent obtenir une carte de résident temporaire d'une durée maximale de deux ans correspondant au permis ou à la dispense (articles 9 et 38).
- Un visa électronique d'une durée maximale de 90 jours, à entrée unique ou multiple, est ouvert à toutes les nationalités ; il convient aux voyages exploratoires et aux courts déplacements d'affaires, mais n'autorise pas le travail.
- Les conjoints et les enfants de moins de 18 ans des investisseurs et des salariés titulaires d'une carte de résident peuvent détenir des visas et des cartes TT d'une durée maximale de trois ans ; le séjour temporaire de tout étranger doit être déclaré par l'hébergeur dans les 12 heures suivant son arrivée (24 heures dans les zones reculées).

Le cadre juridique et les autorités

L'entrée, le séjour et la résidence des étrangers sont régis par la loi n° 47/2014/QH13 sur l'entrée, la sortie, le transit et le séjour des étrangers au Vietnam, profondément modifiée par la loi n° 51/2019/QH14, qui a réorganisé les catégories de visas d'affaires et d'investisseur, et par la loi n° 23/2023/QH15,

qui, à compter du 15 août 2023, a porté le visa électronique à 90 jours et allongé à 45 jours les séjours sans visa pour les pays figurant sur la liste d'exemption unilatérale ; une résolution du Gouvernement a ensuite ouvert le visa électronique aux ressortissants de tous les pays. Une nouvelle modification, apportée par la loi n° 118/2025/QH15 du 10 décembre 2025 (qui a modifié dix lois relatives à la sécurité et à l'ordre public), a instauré à compter du 1er juillet 2026 un visa UD1 destiné au personnel hautement qualifié de l'industrie des technologies numériques et aux autres étrangers bénéficiant d'un traitement préférentiel spécial en vertu d'une loi ou d'une résolution de l'Assemblée nationale, ainsi qu'un visa UD2 pour leurs conjoints et leurs enfants de moins de 18 ans ; ces deux visas sont valables au plus cinq ans et ouvrent droit à des cartes de résident temporaire d'une durée maximale de dix ans (FAQ 53).

La loi est appliquée par le **Département de l'immigration** (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) du ministère de la Sécurité publique, qui délivre les visas électroniques, approuve les lettres de parrainage de visa en vue du retrait du visa auprès des ambassades du Vietnam ou à l'arrivée, et traite les dossiers parrainés par des organismes centraux, ainsi que par les **divisions de l'immigration de la police provinciale**, qui traitent la plupart des prorogations et conversions de visas et des cartes de résident temporaire parrainées par les sociétés de leur province. Les visas délivrés à l'étranger le sont par les missions diplomatiques du Vietnam (Ambassades du Vietnam). Le statut d'immigration est personnel et distinct de l'autorisation de travail : un visa n'autorise jamais à lui seul le travail, et un permis de travail n'autorise jamais l'entrée ni le séjour.

Les catégories de visas utiles aux affaires

Chaque visa porte un symbole qui en indique l'objet, et l'étranger doit détenir le visa correspondant à son activité. Les catégories utilisées par les investisseurs et les employeurs sont les suivantes. Le **DN1** est destiné aux étrangers travaillant avec une entreprise ou une organisation vietnamienne dotée de la personnalité juridique, généralement pour des réunions, des négociations et des missions de courte durée, et le **DN2** aux étrangers entrant pour offrir des services, établir une présence commerciale ou exercer d'autres activités en vertu d'un traité ; tous deux sont valables au plus 12 mois. Le **NN1** est destiné aux chefs de bureaux de représentation ou de projets d'organisations internationales et d'organisations non gouvernementales étrangères, le **NN2** aux chefs de bureaux de représentation et de succursales de commerçants étrangers et d'organisations économiques, culturelles et professionnelles étrangères, et le **NN3** aux personnes travaillant pour ces bureaux ; tous sont valables au plus 12 mois. Les visas **DT1** à **DT4** sont des visas d'investisseur, gradués selon le capital comme indiqué ci-dessous. Le **LD1** est destiné aux étrangers travaillant au Vietnam avec une dispense de permis de travail confirmée, et le **LD2** à ceux qui doivent détenir et détiennent un permis de travail ; tous deux sont valables au plus deux ans. Le **TT** est destiné au conjoint et aux enfants de moins de 18 ans des étrangers titulaires de certains visas, ainsi qu'aux parents, conjoints et enfants étrangers de citoyens vietnamiens, et est valable au plus 12 mois.

Le **visa électronique** (EV) est délivré en ligne par le Département de l'immigration pour une durée maximale de 90 jours, à entrée unique ou multiple, aux ressortissants de tous les pays, par l'intermédiaire du portail officiel. C'est la voie habituelle pour les visites exploratoires, les réunions du conseil d'administration et les visites de sites, ainsi que pour entrer afin d'effectuer les examens médicaux et les entretiens préalables à la délivrance d'un permis de travail. Les ressortissants des pays figurant sur la liste d'exemption unilatérale peuvent entrer sans visa pour une durée maximale de 45

jours, et la résolution du Gouvernement n° 229/NQ-CP a ajouté douze autres pays européens à la liste d'exemption de visa pour la période du 15 août 2025 au 14 août 2028. Ni le visa électronique ni l'entrée sans visa n'autorisent le travail.

Les visas d'investisseur et les critères de capital

Depuis la modification de 2019, les visas d'investisseur sont gradués selon le capital effectivement apporté par l'investisseur, ce qui a mis fin à la pratique antérieure consistant à obtenir des visas d'investisseur de longue durée sur la base d'apports purement nominaux. Le **DT1** est destiné aux investisseurs étrangers, et aux représentants d'organisations étrangères qui investissent, dont le capital apporté atteint 100 milliards de VND ou plus, ou qui investissent dans des secteurs bénéficiant d'incitations particulières à l'investissement ou dans des zones aux conditions socio-économiques particulièrement difficiles ; il est valable au plus cinq ans et ouvre droit à une carte de résident temporaire d'une durée maximale de dix ans. Le **DT2** couvre un capital de 50 milliards à moins de 100 milliards de VND, ou un investissement dans des secteurs dont le développement est encouragé ; au plus cinq ans, avec une carte d'une durée maximale de cinq ans. Le **DT3** couvre de 3 milliards à moins de 50 milliards de VND ; au plus trois ans, avec une carte d'une durée maximale de trois ans. Le **DT4** couvre un capital inférieur à 3 milliards de VND ; au plus 12 mois, sans carte de résident temporaire, de sorte que le titulaire doit faire renouveler son visa chaque année.

L'autorité d'immigration recherche la preuve que le capital a effectivement été apporté, et non simplement enregistré : le certificat d'enregistrement d'entreprise ou le certificat d'enregistrement de l'investissement, les statuts ou le registre des associés, et la preuve bancaire de l'apport par l'intermédiaire du compte de capital d'investissement (Le compte de capital d'investissement). L'investisseur qui dirige également la société devrait vérifier séparément sa situation au regard du permis de travail : un apport en capital d'au moins 3 milliards de VND dans une société à responsabilité limitée, ou en qualité de membre du conseil d'administration d'une société par actions, ouvre droit à une dispense de permis de travail, qui doit être confirmée (Permis de travail du personnel étranger). Le montant de 3 milliards de VND constitue donc un double seuil : pour le visa et la carte de résident DT3, et pour la dispense de permis de travail. La planification du capital social devrait tenir compte de ces deux aspects (Capital social et apport en capital).

Les cartes de résident temporaire

La carte de résident temporaire (thẻ tạm trú) remplace le visa pour les longs séjours et permet des entrées multiples sans autre visa pendant sa durée de validité. En vertu de l'article 36 de la loi, les cartes sont délivrées notamment aux titulaires de visas LV1, LV2, LS, DT1, DT2, DT3, NN1, NN2, DH, PV1, LD1, LD2 et TT ; les titulaires de visas DN, NN3, DT4 et de visas électroniques n'y sont pas éligibles. L'article 38 fixe les durées maximales : jusqu'à dix ans pour le DT1 ; jusqu'à cinq ans pour le DT2 (ainsi que pour les LV1, LV2, LS et DH) ; jusqu'à trois ans pour les DT3, NN1, NN2 et TT ; et jusqu'à deux ans pour les LD1, LD2 et PV1. À compter du 1er juillet 2026, la loi n° 118/2025/QH15 a ajouté les visas UD1 et UD2 à la liste des visas éligibles, avec des cartes d'une durée maximale de dix ans. Dans tous les cas, la carte doit expirer au moins 30 jours avant le passeport et, en pratique, elle est également limitée à la durée du permis de travail, de la confirmation de dispense ou de tout autre document sur lequel elle repose.

La demande est déposée par la société ou l'organisation qui parraine l'étranger auprès de l'autorité d'immigration du lieu de son siège, avec la demande écrite du parrain, la déclaration de l'étranger accompagnée d'une photographie, le passeport et la preuve du fondement de la carte (permis de travail, confirmation de dispense ou documents d'investissement). L'autorité statue dans un délai de cinq jours ouvrables à compter d'un dossier complet (article 37). Une société qui parraine un étranger pour la première fois doit d'abord déposer ses documents juridiques ainsi que le spécimen de signature et le sceau de son représentant auprès de l'autorité d'immigration. Une carte qui expire peut être remplacée par une nouvelle carte si son fondement subsiste ; il n'existe pas de prorogation de la carte en tant que telle.

Articuler l'immigration et le permis de travail

1. **Visites exploratoires et préalables à l'embauche**
   Entrer sous visa électronique (jusqu'à 90 jours) ou sans visa lorsque c'est possible, pour des réunions, des entretiens et l'examen médical requis pour le permis de travail. Aucun travail ne peut être effectué.

2. **Permis de travail ou dispense**
   L'employeur obtient le permis de travail ou la confirmation de dispense (Permis de travail du personnel étranger). Pour un investisseur, la société est d'abord constituée et le capital apporté.

3. **Enregistrer le parrain**
   Si la société n'a jamais parrainé d'étrangers, déposer ses documents juridiques ainsi que le spécimen de signature et le sceau auprès de l'autorité d'immigration.

4. **Obtenir le visa approprié**
   LD2 pour le titulaire d'un permis, LD1 pour un salarié dispensé, DT1 à DT4 pour un investisseur. L'étranger qui se trouve déjà au Vietnam peut obtenir la conversion vers le nouveau visa dans les cas prévus par la loi, notamment lorsqu'il détient un permis de travail ou une dispense ou qu'il est investisseur ; à défaut, le visa est approuvé par l'autorité d'immigration et retiré à l'étranger ou à l'arrivée.

5. **Demander la carte de résident temporaire**
   Déposée par le parrain ; décision en cinq jours ouvrables ; durée limitée par la catégorie de visa, le permis de travail ou la dispense et le passeport.

6. **Faire venir les personnes à charge**
   La société ou le titulaire principal parraine les visas et cartes TT du conjoint et des enfants de moins de 18 ans, sur présentation des actes de mariage et de naissance légalisés et traduits.

7. **Déclarer le séjour et maintenir les documents à jour**
   S'assurer que le bailleur ou l'hôtel déclare le séjour temporaire dans les 12 heures suivant l'arrivée (24 heures dans les zones reculées) ; renouveler la carte avant l'expiration du permis, du passeport ou de la carte.

Personnes à charge, déclaration de séjour et départ

Le conjoint et les enfants de moins de 18 ans d'un étranger titulaire d'un visa ou d'une carte DT1, DT2 ou DT3, NN1 ou NN2, LD1 ou LD2 peuvent obtenir un visa TT et une carte de résident temporaire TT d'une durée maximale de trois ans, dans la limite de la carte du titulaire principal. La personne à charge titulaire d'une carte TT ne peut travailler sans détenir son propre permis de travail. Les actes de mariage et de naissance délivrés à l'étranger doivent être légalisés et traduits.

Tout étranger séjournant au Vietnam doit faire déclarer son séjour temporaire. En vertu de l'article 33 de la loi, l'établissement d'hébergement, qu'il s'agisse d'un hôtel, d'un appartement avec services ou d'un bailleur particulier, doit déclarer l'hôte étranger à la police locale dans les 12 heures suivant son arrivée, ou dans les 24 heures dans les zones reculées et montagneuses, au moyen du système de déclaration en ligne ou auprès de la police communale. L'étranger qui loue une maison ou un appartement devrait demander au bailleur la preuve que la déclaration a été effectuée, car la police vérifie les déclarations de séjour lors de l'instruction des demandes de carte et les infractions en matière de séjour sont sanctionnées par des amendes. Le logement des étrangers est traité dans Logements et bureaux pour les étrangers.

À la fin de la relation de travail, le permis de travail est restitué dans un délai de 15 jours et la carte de résident perd son fondement. L'étranger devrait quitter le pays ou changer de statut avant l'expiration de la carte ; le dépassement de la durée de séjour est sanctionné par une amende et peut entraîner l'expulsion et des restrictions d'entrée ultérieures. Avant son départ, l'étranger devrait également régulariser son impôt sur le revenu des personnes physiques et, s'il est affilié au régime d'assurance sociale, envisager le versement forfaitaire ouvert aux étrangers qui cessent de travailler au Vietnam.

Visas et cartes de résident pour les affaires en un coup d'œil

Symbole	Bénéficiaires	Validité du visa	Carte de résident	Source
DN1 / DN2	Affaires avec une entreprise vietnamienne / services, présence commerciale, activités prévues par un traité	Jusqu'à 12 mois	Non éligible	Loi n° 47/2014/QH13 modifiée, articles 8 et 9
NN1 / NN2	Chefs de bureaux de représentation, de projets ou de succursales	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 3 ans	Articles 8, 9 et 38
NN3	Personnel des bureaux de représentation et des organisations étrangères	Jusqu'à 12 mois	Non éligible	Articles 8 et 9
DT1	Capital de 100 milliards de VND ou plus, ou secteurs ou zones prioritaires	Jusqu'à 5 ans	Jusqu'à 10 ans	Articles 8, 9 et 38
DT2	De 50 milliards à moins de 100 milliards de VND, ou secteurs encouragés	Jusqu'à 5 ans	Jusqu'à 5 ans	Articles 8, 9 et 38

Symbole	Bénéficiaires	Validité du visa	Carte de résident	Source
DT3	De 3 milliards à moins de 50 milliards de VND	Jusqu'à 3 ans	Jusqu'à 3 ans	Articles 8, 9 et 38
DT4	Moins de 3 milliards de VND	Jusqu'à 12 mois	Non éligible	Articles 8 et 9
LD1 / LD2	Salariés dispensés de permis de travail / titulaires d'un permis de travail	Jusqu'à 2 ans	Jusqu'à 2 ans	Articles 8, 9 et 38
TT	Conjoints et enfants de moins de 18 ans des titulaires éligibles ; famille de citoyens vietnamiens	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 3 ans	Articles 8, 9 et 38
UD1 / UD2	Personnel hautement qualifié de l'industrie des technologies numériques et autres étrangers bénéficiant d'un traitement préférentiel spécial, ainsi que leurs conjoints et enfants de moins de 18 ans (à compter du 1er juillet 2026)	Jusqu'à 5 ans	Jusqu'à 10 ans	Loi n° 118/2025/QH15
Visa électronique (EV)	Toutes nationalités ; visites, prospection commerciale	Jusqu'à 90 jours, entrée unique ou multiple	Non éligible	Loi n° 23/2023/QH15
Instruction de la carte	Le parrain dépose la demande au lieu de son siège		5 jours ouvrables	Article 37

EXEMPLE CHIFFRÉ

Un investisseur coréen, sa famille et un ingénieur recruté à Bac Ninh

Un ressortissant coréen constitue à Bac Ninh une société à responsabilité limitée qu'il détient intégralement, au capital social de 25 milliards de VND, entièrement libéré, dont il est l'associé unique et le directeur général. Son épouse et sa fille de 12 ans l'accompagnent, et la société embauche un ingénieur de procédés coréen sous un contrat de deux ans. Le calendrier est illustratif.

Catégorie de l'investisseur	Capital apporté de 25 milliards de VND : compris entre 3 milliards et moins de 50 milliards de VND, donc DT3. Visa d'une durée maximale de trois ans ; carte de résident temporaire d'une durée maximale de trois ans.
Situation de l'investisseur au regard du travail	En tant que propriétaire d'une SARL ayant apporté au moins 3 milliards de VND, il est dispensé de permis de travail ; la société obtient une confirmation de dispense avant qu'il ne prenne ses fonctions de directeur général.
Mois 1	Il entre sous un visa électronique de 90 jours à entrées multiples pour signer le bail de l'usine et ouvrir des comptes ; la société est immatriculée et le capital apporté par l'intermédiaire du compte de capital d'investissement.

Mois 2	La société dépose ses documents ainsi que le spécimen de signature et le sceau auprès de la division de l'immigration de la police de Bac Ninh, puis demande la conversion de son visa en DT3 et sa carte de résident temporaire DT3 (décision en cinq jours ouvrables).
Mois 2	Visas TT et cartes TT d'une durée maximale de trois ans pour son épouse et sa fille, parrainés par la société, sur présentation de leurs actes de mariage et de naissance apostillés et traduits.
Mois 2 à 3	Le permis de travail de l'ingénieur est délivré ; la société parraine un visa LD2 et une carte LD2 d'une durée maximale de deux ans, expirant avec le permis.
Suivi continu	Le séjour temporaire de chaque membre de la famille est déclaré par le bailleur dans les 12 heures suivant l'emménagement ; l'investisseur inscrit à son échéancier l'expiration de la carte à trois ans et le délai de renouvellement du permis de l'ingénieur.

Si l'investisseur avait apporté 2,5 milliards de VND, il n'aurait pu prétendre qu'à un visa DT4 d'une durée maximale de 12 mois, sans carte de résident, et aurait dû obtenir un permis de travail pour exercer les fonctions de directeur général, le seuil de dispense étant de 3 milliards de VND.

S'il avait apporté 120 milliards de VND, un visa DT1 d'une durée maximale de cinq ans et une carte d'une durée maximale de dix ans auraient été possibles.

Les questions des investisseurs et des employeurs sur les visas

Quel visa obtient un investisseur étranger au Vietnam ?

Cela dépend du capital apporté : DT1 pour 100 milliards de VND ou plus ou pour les secteurs ou zones prioritaires, DT2 de 50 milliards à moins de 100 milliards de VND, DT3 de 3 milliards à moins de 50 milliards de VND et DT4 en deçà de 3 milliards de VND. Les titulaires de visas DT1 à DT3 peuvent obtenir des cartes de résident temporaire d'une durée maximale de 10, 5 et 3 ans ; les titulaires de visas DT4 ne le peuvent pas.

Puis-je travailler au Vietnam sous visa électronique ?

Non. Le visa électronique, valable au plus 90 jours et ouvert à toutes les nationalités, permet l'entrée pour des visites, des réunions et la prospection commerciale, mais n'autorise pas le travail. Le travail requiert un permis de travail ou une dispense confirmée, suivi d'un visa LD1 ou LD2 ou de la carte de résident correspondante, ou la voie réservée aux investisseurs.

Quelle est la durée de validité d'une carte de résident temporaire pour un salarié ?

Jusqu'à deux ans pour les titulaires de visas LD1 et LD2 en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'entrée et la sortie des étrangers, et jamais au-delà du permis de travail ou de la confirmation de dispense, ni à moins de 30 jours de l'expiration du passeport. Une nouvelle carte est délivrée lorsque le permis est renouvelé ou remplacé.

Mon conjoint et mes enfants peuvent-ils vivre avec moi au Vietnam ?

Oui. Le conjoint et les enfants de moins de 18 ans d'un investisseur titulaire d'un visa DT1 à DT3, d'un salarié titulaire d'un visa LD ou d'un chef de bureau titulaire d'un visa NN1 ou NN2 peuvent obtenir des visas et des cartes TT d'une durée maximale de trois ans, dans la limite de la carte du titulaire principal. Le conjoint qui souhaite travailler doit détenir son propre permis de travail.

Qui déclare le séjour temporaire d'un étranger ?

L'hébergeur. En vertu de l'article 33 de la loi, l'hôtel, l'appartement avec services ou le bailleur doit déclarer l'hôte étranger à la police locale dans les 12 heures suivant son arrivée, ou dans les 24 heures dans les zones reculées, habituellement en ligne. L'étranger devrait conserver la preuve de la déclaration pour ses demandes de carte.

PERSPECTIVES 2027

- Les visas UD1 et UD2 instaurés à compter du 1er juillet 2026 sont nouveaux ; la qualification de personnel hautement qualifié de l'industrie des technologies numériques dépend de la Loi sur l'industrie des technologies numériques et de ses textes d'application, et la pratique relative à l'obtention d'une autorisation de travail par les titulaires d'un visa UD1 est encore en cours de formation.
- La liste d'exemption de visa prévue par la résolution du Gouvernement n° 229/NQ-CP court jusqu'au 14 août 2028 ; tout ajout ou toute prorogation est décidé par résolution du Gouvernement et devrait être vérifié avant le voyage.
- Le ministère de la Sécurité publique poursuit la dématérialisation des demandes de parrainage, de visa et de carte de résident ; les exigences documentaires et les procédures pourraient évoluer en conséquence, de sorte qu'il convient de vérifier les exigences en vigueur avant chaque demande.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Visa	*Thị thực*	L'autorisation d'entrer et de séjourner, identifiée par un symbole indiquant son objet.
Electronic visa	*Thị thực điện tử*	Un visa délivré en ligne pour une durée maximale de 90 jours.
Temporary residence card	*Thẻ tạm trú*	Une carte remplaçant le visa pour des séjours d'une durée maximale de 2, 3, 5 ou 10 ans.
Visa exemption	*Miễn thị thực*	L'entrée sans visa des ressortissants des pays énumérés, jusqu'à 45 jours au titre de l'exemption unilatérale.
Sponsor	*Cơ quan, tổ chức mời, bảo lãnh*	La société ou l'organisation qui invite l'étranger et en répond.

Anglais	Vietnamien	Signification
Declaration of temporary residence	*Khai báo tạm trú*	La déclaration d'un hôte étranger à la police par le bailleur ou l'hôtel.
Change of visa purpose	*Chuyển đổi mục đích thị thực*	La conversion vers un autre visa au Vietnam dans les cas prévus par la loi.
Immigration Department	*Cục Quản lý xuất nhập cảnh*	Le département du ministère de la Sécurité publique chargé de l'entrée et du séjour des étrangers.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Le droit de l'immigration ne s'applique qu'aux personnes physiques étrangères. Le statut personnel d'un investisseur étranger dépend du capital qu'il a apporté, qui détermine s'il obtient une carte de dix ans ou un visa de douze mois. Un investisseur vietnamien n'a besoin de rien de tout cela, et une société à capitaux vietnamiens qui embauche un salarié étranger parraine les visas et les cartes exactement de la même manière qu'une société à capitaux étrangers. Un citoyen vietnamien qui possède également une nationalité étrangère devrait entrer et séjourner sous son passeport vietnamien afin de n'avoir besoin d'aucun visa.

POINTS DE VIGILANCE

- Travailler sous visa électronique, visa d'affaires ou en exemption de visa pendant l'instruction du permis de travail.
- Des visas d'investisseur demandés sur la base d'un capital enregistré mais pas encore apporté ; l'autorité vérifie l'apport.
- Des cartes de résident qui dépasseraient la validité du passeport ; la carte doit expirer au moins 30 jours avant celui-ci.
- Des bailleurs qui ne déclarent pas le séjour temporaire, ce qui apparaît lors du renouvellement de la carte.
- Laisser la carte expirer après la fin de la relation de travail et dépasser la durée de séjour autorisée.
- Un capital social fixé juste en deçà de 3 milliards de VND, ce qui fait perdre à la fois la carte DT3 et la dispense de permis de travail.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : loi n° 47/2014/QH13 sur l'entrée, la sortie, le transit et le séjour des étrangers, modifiée par les lois n° 51/2019/QH14 et n° 23/2023/QH15 — https://vbpl.vn
- Département de l'immigration, ministère de la Sécurité publique — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministère de la Sécurité publique — https://bocongan.gov.vn
- Portail du Gouvernement : résolution n° 229/NQ-CP sur l'exemption de visa — https://chinhphu.vn

Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique : les motifs et préavis de l'employeur, la démission, la rupture d'un commun accord, le licenciement disciplinaire, le licenciement pour restructuration ou pour raisons économiques, les indemnités de départ et de perte d'emploi, et la rupture illicite

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- L'employeur ne peut résilier unilatéralement le contrat que pour les motifs prévus à l'article 36 du Code du travail n° 45/2019/QH14, moyennant un préavis d'au moins 45 jours pour un contrat à durée indéterminée, de 30 jours pour un contrat de 12 à 36 mois et de 3 jours ouvrables pour un contrat plus court, ou de 120 jours pour les professions énumérées par le décret n° 145/2020/ND-CP.
- Le licenciement disciplinaire est une sanction disciplinaire qui ne peut être prononcée que pour les fautes énumérées à l'article 125, à l'issue d'une réunion disciplinaire tenue conformément à l'article 122 dans le délai de prescription prévu à l'article 123.
- Le licenciement économique pour cause de restructuration, de changement technologique ou de raisons économiques requiert un plan d'utilisation de la main-d'œuvre, la consultation de l'organisation représentative des salariés et une notification de 30 jours au comité populaire provincial et aux salariés (articles 42 à 44).
- L'indemnité de départ est d'un demi-mois de salaire, et l'indemnité de perte d'emploi en cas de licenciement économique d'un mois de salaire (au moins deux mois), par année de service non couverte par l'assurance chômage, sur la base du salaire moyen des six derniers mois (articles 46 et 47).
- Une rupture illicite oblige l'employeur à réintégrer le salarié, à verser le salaire et les cotisations d'assurance pour la période d'éviction et à verser au moins deux mois de salaire, plus le salaire correspondant au préavis non respecté (article 41).

Les voies par lesquelles la relation de travail prend fin

Le droit vietnamien ne permet pas la rupture discrétionnaire. L'article 34 du Code du travail n° 45/2019/QH14 énumère les seuls cas dans lesquels un contrat de travail prend fin : l'expiration d'un terme ; l'achèvement du travail convenu ; l'accord des parties ; l'emprisonnement, l'expulsion (pour un salarié étranger) ou le décès du salarié ; le décès de l'employeur personne physique ou la cessation d'activité de l'employeur personne morale ; le licenciement à titre de sanction disciplinaire ; la résiliation unilatérale

par le salarié en vertu de l'article 35 ou par l'employeur en vertu de l'article 36 ; la rupture pour cause de restructuration, de changement technologique, de raisons économiques, de fusion, de scission ou de transfert de propriété en vertu des articles 42 et 43 ; l'expiration du permis de travail d'un salarié étranger ; et l'échec ou l'annulation de la période d'essai. Toute rupture intervenant en dehors de ces voies, ou sans respecter leur procédure, est illicite.

En pratique, la plupart des ruptures concernant des salariés qui ne sont pas en faute interviennent d'un **commun accord** en vertu de l'article 34, paragraphe 3, constaté par une convention de rupture qui fixe la date de la rupture, les versements et une renonciation à recours. Les motifs légaux dont dispose l'employeur sont étroits, les procédures sont formelles et les sanctions en cas d'erreur sont lourdes, de sorte qu'un départ négocié assorti d'une indemnité supérieure au minimum légal est habituellement plus rapide et moins coûteux. L'accord doit être librement consenti ; un accord obtenu sous la contrainte peut être annulé.

Les motifs de rupture unilatérale par l'employeur et le préavis

L'article 36, paragraphe 1, ne permet à l'employeur de résilier unilatéralement le contrat que dans sept situations : (a) le salarié n'exécute pas fréquemment son travail au regard des critères fixés par le règlement d'évaluation des performances de l'employeur, lequel doit avoir été établi après consultation de l'organisation représentative des salariés ; (b) le salarié est malade ou blessé et ne s'est pas rétabli après 12 mois consécutifs de traitement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, six mois dans le cadre d'un contrat de 12 à 36 mois, ou plus de la moitié de la durée d'un contrat plus court ; (c) une catastrophe naturelle, un incendie, une épidémie dangereuse, une action ennemie ou un déménagement ou une réduction d'activité à la demande des autorités contraignent l'employeur à supprimer des emplois après avoir tout mis en œuvre pour l'éviter ; (d) le salarié ne reprend pas le travail à l'issue d'une période de suspension du contrat ; (e) le salarié atteint l'âge de la retraite, sauf convention contraire ; (f) le salarié abandonne son poste sans motif légitime pendant cinq jours ouvrables consécutifs ou plus ; et (g) le salarié a fourni, lors de la conclusion du contrat, des informations fausses ayant eu une incidence sur le recrutement.

En vertu de l'article 36, paragraphe 2, l'employeur doit respecter un préavis d'au moins 45 jours pour un contrat à durée indéterminée, d'au moins 30 jours pour un contrat à durée déterminée de 12 à 36 mois, et d'au moins 3 jours ouvrables pour un contrat de moins de 12 mois et dans le cas de la maladie. Pour les professions énumérées à l'article 7 du décret n° 145/2020/ND-CP, qui comprennent les équipages d'aéronefs, les équipages de navires et les dirigeants d'entreprise au sens de la Loi sur les entreprises, le préavis est d'au moins 120 jours pour un contrat à durée indéterminée ou un contrat de 12 mois ou plus, et d'au moins un quart de la durée pour un contrat plus court. Aucun préavis n'est requis pour les motifs (d) et (f). L'article 37 interdit la résiliation unilatérale pendant que le salarié suit un traitement pour maladie ou blessure sur avis médical (sauf au titre du motif (b)), est en congé annuel ou en tout autre congé autorisé, ou est enceinte, en congé de maternité ou élève un enfant de moins de 12 mois, sauf si l'employeur cesse son activité.

Le motif (a) est celui sur lequel les employeurs succombent le plus souvent : il requiert des critères écrits établis avant l'évaluation, une évaluation documentée et des manquements répétés.

La démission du salarié

L'article 35 confère au salarié le droit de démissionner sans motiver sa décision, moyennant un préavis de 45 jours dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, de 30 jours dans le cadre d'un contrat de 12 à 36 mois et de 3 jours ouvrables dans le cadre d'un contrat plus court, ou de 120 jours pour les professions énumérées par le décret n° 145/2020/ND-CP. Le salarié peut partir sans préavis s'il n'est pas affecté au travail ou au lieu de travail convenus, s'il n'est pas payé intégralement ou à l'échéance, s'il est maltraité, victime de harcèlement sexuel ou soumis au travail forcé, si elle est enceinte et qu'il lui est médicalement conseillé de cesser le travail, lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, ou si l'employeur a fourni des informations fausses ayant eu une incidence sur le contrat. L'indemnité de départ est due pour les périodes de service non couvertes après 12 mois.

Le salarié qui part sans respecter le préavis requis et sans motif rompt illicitement le contrat : en vertu de l'article 40, il perd l'indemnité de départ, doit verser un demi-mois de salaire à titre d'indemnité ainsi que le salaire correspondant aux jours de préavis non effectués, et doit rembourser les frais de formation lorsqu'une convention de formation le prévoit.

Le licenciement à titre de sanction disciplinaire

Le licenciement disciplinaire (sa thải) est la plus lourde des quatre sanctions disciplinaires prévues à l'article 124, aux côtés du blâme, de la prorogation du délai d'augmentation de salaire de six mois au plus et de la rétrogradation. En vertu de l'article 125, il ne peut être prononcé que lorsque le salarié : commet un vol, un détournement, se livre à des jeux d'argent, commet des violences volontaires ou consomme des stupéfiants sur le lieu de travail ; divulgue des secrets d'affaires ou technologiques ou porte atteinte à la propriété intellectuelle de l'employeur ; cause ou menace de causer un préjudice grave aux biens ou aux intérêts de l'employeur ; commet un harcèlement sexuel sur le lieu de travail tel que défini dans le règlement intérieur du travail ; récidive alors qu'une sanction antérieure de prorogation du délai d'augmentation de salaire ou de rétrogradation est encore en cours ; ou est absent sans motif légitime pendant un total de cinq jours sur 30 jours, ou de 20 jours sur 365 jours.

La procédure prévue à l'article 122 et par le décret n° 145/2020/ND-CP est stricte. L'employeur doit prouver la faute du salarié ; doit tenir une réunion disciplinaire, en avisant au préalable le salarié et, s'il en est membre, l'organisation représentative des salariés ; doit permettre au salarié d'y assister et de se défendre ou de se faire représenter par un avocat ou par le syndicat ; et doit consigner la réunion dans un procès-verbal. La faute doit être décrite dans le règlement intérieur du travail (ou dans le contrat ou la loi), ce qui est l'une des raisons pour lesquelles un règlement intérieur enregistré est important (Règlement intérieur du travail, syndicats et conflits). En vertu de l'article 123, la décision doit être prise dans un délai de six mois à compter de la faute, ou de 12 mois pour les fautes relatives aux finances, aux actifs ou à la divulgation de secrets d'affaires ou technologiques. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée pendant que le salarié est en congé de maladie ou en congé autorisé, en détention, ou est enceinte, en congé de maternité ou élève un enfant de moins de 12 mois ; l'article 127 interdit les amendes et les réductions de salaire à titre de sanction. Le salarié licencié pour motif disciplinaire ne perçoit aucune indemnité de départ.

Le licenciement pour restructuration ou pour raisons économiques

L'article 42 permet à l'employeur de rompre le contrat des salariés dont l'emploi disparaît en raison d'un changement de structure ou de technologie, tel qu'une réorganisation des effectifs, une modification des procédés ou des équipements ou un changement de produits, ou pour des raisons économiques, telles qu'une crise ou une récession, ou la mise en œuvre de la politique de l'État en matière de restructuration économique ou d'engagements internationaux. L'article 43 applique un régime similaire aux fusions, consolidations, scissions et transferts de propriété ou du droit d'usage des actifs. L'employeur doit être en mesure de prouver le motif et son incidence sur les emplois concernés.

Lorsque le changement affecte les emplois de nombreux salariés, l'employeur doit établir un **plan d'utilisation de la main-d'œuvre** en vertu de l'article 44, indiquant les salariés maintenus, reconvertis, passés à temps partiel, mis à la retraite et licenciés, ainsi que les mesures et le financement de la mise en œuvre du plan. Il doit consulter l'organisation représentative des salariés (le syndicat de base, lorsqu'il existe) sur le plan et sur les licenciements, et les salariés ne peuvent être licenciés qu'après cette consultation et après une **notification de 30 jours au comité populaire provincial**, en pratique le service provincial de l'intérieur, **et aux salariés** (article 42, paragraphe 6). Le plan doit être porté à la connaissance des salariés dans un délai de 15 jours à compter de son approbation.

Chaque salarié licencié justifiant de 12 mois de service perçoit l'indemnité de perte d'emploi prévue à l'article 47, et non l'indemnité de départ. Un licenciement économique qui omet le plan, la consultation ou les notifications est illicite même lorsque le motif économique est réel. La restructuration à l'occasion d'une acquisition ou d'une sortie est traitée au chapitre 8.

GUIDE DE DÉCISION

Quelle voie permet de mettre fin à cette relation de travail ?

Examinez les questions dans l'ordre. La première réponse qui conduit à une conclusion désigne la voie applicable, dont la procédure doit ensuite être intégralement respectée.

Q1 **Le salarié est-il disposé à accepter de partir selon des conditions négociées ?**

Oui Rupture d'un commun accord en vertu de l'article 34, paragraphe 3 : une convention de rupture écrite indiquant la date, les versements (au moins l'indemnité de départ légale pour les périodes de service non couvertes par l'assurance chômage) et une renonciation à recours.

Non Passez à Q2.

Q2 **Le salarié a-t-il commis une faute énumérée à l'article 125, décrite dans le règlement intérieur du travail, au cours des six derniers mois (12 pour les finances, les actifs ou les secrets) ?**

Oui Licenciement disciplinaire à l'issue d'une réunion tenue conformément à l'article 122, en présence de l'organisation représentative lorsque le salarié en est membre. Pas d'indemnité de départ.

Non Passez à Q3.

Q3 **L'un des sept motifs de l'article 36, paragraphe 1, s'applique-t-il, preuves à l'appui (critères d'évaluation écrits et évaluations, dossiers médicaux, cinq jours d'absence injustifiée) ?**

Oui Résiliation unilatérale moyennant un préavis de 3, 30, 45 ou 120 jours, sauf si une protection prévue à l'article 37 s'applique. Indemnité de départ pour les périodes de service non couvertes par l'assurance chômage.

Non Passez à la question 4.

Q4 **L'emploi est-il supprimé en raison d'une restructuration, d'un changement technologique, de raisons économiques, d'une fusion ou d'une scission ?**

Oui Licenciement économique en vertu de l'article 42 ou 43 : plan d'utilisation de la main-d'œuvre, consultation, notification de 30 jours au comité populaire provincial et aux salariés, indemnité de perte d'emploi d'au moins deux mois.

Non Aucune voie unilatérale licite. Attendez l'expiration du terme d'un contrat à durée déterminée, ou négociez.

Indemnité de départ, indemnité de perte d'emploi et imputation de l'assurance chômage

En vertu de l'article 46, le salarié qui a travaillé régulièrement pour l'employeur pendant 12 mois ou plus et dont le contrat prend fin par l'arrivée du terme, l'achèvement du travail, l'accord des parties, la résiliation unilatérale licite par le salarié ou par l'employeur, et dans certains autres cas, perçoit une **indemnité de départ** d'un demi-mois de salaire par année de service. L'indemnité de départ n'est pas due lorsque le salarié remplit les conditions d'une pension de retraite ou est licencié pour motif disciplinaire. En vertu de l'article 47, le salarié justifiant de 12 mois de service qui perd son emploi en application de l'article 42 ou 43 perçoit une **indemnité de perte d'emploi** d'un mois de salaire par année de service, et d'au moins deux mois de salaire.

Les deux indemnités sont calculées sur la **durée de travail** du salarié : la durée totale effectivement travaillée pour l'employeur, déduction faite de la période pendant laquelle le salarié a été affilié à l'assurance chômage et de toute période au titre de laquelle une indemnité de départ ou de perte d'emploi a déjà été versée. L'assurance chômage s'appliquant aux salariés vietnamiens depuis 2009, la

durée de travail de la plupart des salariés vietnamiens se limite aujourd'hui aux périodes non couvertes, telles qu'une période d'essai effectuée sous un contrat d'essai distinct. Pour eux, l'indemnité de départ est souvent faible ou nulle, tandis que l'indemnité de perte d'emploi correspond au minimum de deux mois. Les salariés étrangers n'étant pas affiliés à l'assurance chômage, l'intégralité de leur période de service est prise en compte, et leurs indemnités de départ et de perte d'emploi peuvent être substantielles. Le décret n° 145/2020/ND-CP arrondit les mois incomplets : jusqu'à six mois comptent pour une demi-année et plus de six mois pour une année entière. Le salaire retenu est le salaire moyen prévu par le contrat de travail au cours des six mois consécutifs précédant la rupture.

En vertu de l'article 48, l'employeur doit régler toutes les sommes dues, y compris le salaire, les congés annuels non pris et les indemnités, dans un délai de 14 jours ouvrables à compter de la rupture, prorogeable à 30 jours en cas de cessation d'activité, de restructuration, de raisons économiques, de fusion ou de scission et de force majeure. Il doit également attester les périodes d'assurance et restituer au salarié ses documents originaux.

La rupture illicite et ses conséquences

Une rupture qui ne respecte pas les articles 35, 36 ou 37, ou les procédures de licenciement économique ou disciplinaire, est illicite (article 39). En vertu de l'article 41, l'employeur doit réintégrer le salarié dans le cadre du contrat en cours, verser le salaire ainsi que les cotisations d'assurance sociale, d'assurance maladie et d'assurance chômage pour les jours pendant lesquels le salarié a été empêché de travailler, et verser un montant supplémentaire d'au moins deux mois de salaire prévu au contrat. Si le préavis n'a pas été intégralement respecté, il doit également verser le salaire correspondant aux jours de préavis manquants. Si le salarié ne souhaite pas être réintégré, l'employeur verse l'indemnité de départ en sus de ces montants ; si l'employeur ne souhaite pas le réintégrer et que le salarié y consent, les parties conviennent d'une indemnisation supplémentaire d'au moins deux mois de salaire.

Le rappel de salaire rend tout retard coûteux. Un litige relatif à une rupture peut être porté directement devant le tribunal sans médiation (article 188) dans un délai d'un an (article 190), comme expliqué dans Règlement intérieur du travail, syndicats et conflits.

Voies de rupture, préavis et versements

Voie retenue	Préavis	Paiement	Source
Commun accord	Selon l'accord	Indemnité de départ pour les périodes non couvertes (12 mois et plus), plus toute indemnité convenue	Code du travail, article 34, paragraphe 3, et article 46
Employeur, motifs de l'article 36	45 jours (durée indéterminée) ; 30 jours (12-36 mois) ; 3 jours ouvrables (moins de 12 mois, maladie) ; 120 jours pour les professions énumérées ; aucun pour (d) et (f)	Indemnité de départ pour les périodes non couvertes	Articles 36 et 46 ; décret n° 145/2020/ND-CP, article 7

Voie retenue	Préavis	Paiement	Source
Démission du salarié	45 / 30 / 3 jours ouvrables ; 120 pour les professions énumérées ; aucun dans les cas de l'article 35, paragraphe 2	Indemnité de départ pour les périodes non couvertes	Articles 35 et 46
Licenciement disciplinaire	Réunion disciplinaire ; décision dans un délai de 6 ou 12 mois à compter de la faute	Aucune	Articles 122 à 125
Licenciement économique (articles 42 et 43)	30 jours au comité populaire provincial et aux salariés, après consultation	Indemnité de perte d'emploi : 1 mois par année de service non couverte, au moins 2 mois	Articles 42 à 44 et 47
Expiration du permis de travail d'un salarié étranger	À inscrire à l'échéancier ; le contrat prend fin	Indemnité de départ lorsque l'article 46 s'applique	Articles 34 et 156
Rupture illicite par l'employeur		Réintégration, rappel de salaire et cotisations, au moins 2 mois de salaire, préavis manquant, indemnité de départ en l'absence de réintégration	Article 41
Solde de tout compte		Dans un délai de 14 jours ouvrables (30 dans les cas énumérés)	Article 48

EXEMPLE CHIFFRÉ

Fermeture d'un service commercial à Hô Chi Minh-Ville

Un distributeur à capitaux étrangers ferme son service de vente directe fin décembre 2026 et passe à un modèle de distribution par des revendeurs. Trois salariés sont concernés. Les chiffres sont illustratifs et supposent que toutes les relations de travail relevaient de contrats à durée indéterminée, sauf indication contraire.

Motif et voie	Un changement de modèle économique supprimant les emplois du service : restructuration au sens de l'article 42. Un plan d'utilisation de la main-d'œuvre est établi ; deux autres salariés sont réaffectés au service client.
Calendrier	Plan présenté au syndicat de base le 2 octobre 2026 ; procès-verbal de consultation signé le 16 octobre ; notification écrite déposée auprès du service de l'intérieur de Hô Chi Minh-Ville et remise aux salariés le 20 octobre ; licenciements prenant effet le 31 décembre 2026, plus de 30 jours plus tard ; solde réglé au plus tard le 13 janvier 2027, dans le délai de 14 jours ouvrables.

Salariée A (directrice commerciale vietnamienne)	Entrée le 1er février 2018 ; deux mois d'essai sous un contrat distinct, puis assurée à compter du 1er avril 2018. Période non couverte : deux mois, arrondis à une demi-année. Un mois par année x 0,5 = 0,5 mois, de sorte que le minimum de deux mois s'applique. Salaire moyen de 40 000 000 VND : indemnité de perte d'emploi de 80 000 000 VND.
Salariée B (directrice régionale étrangère)	Entrée le 1er juillet 2020 : six ans et six mois au 31 décembre 2026, intégralement non couverts, les salariés étrangers étant exclus de l'assurance chômage, soit 6,5 années. Salaire moyen de 120 000 000 VND : indemnité de perte d'emploi de 6,5 x 120 000 000 = 780 000 000 VND. Son permis de travail est restitué dans un délai de 15 jours.
Salarié C (attaché commercial vietnamien)	Entré le 1er mars 2026, dix mois de service : pas d'indemnité de perte d'emploi (12 mois requis), mais le dernier salaire et les congés non pris sont payés.
Solution négociée	La société propose à chaque salarié deux mois de salaire supplémentaires en contrepartie d'une convention de rupture d'un commun accord et d'une renonciation à recours ; les trois acceptent.
En l'absence de plan	Une rupture sans plan, sans consultation ni notification provinciale aurait été illicite, entraînant la réintégration ou le rappel de salaire et des cotisations jusqu'au jugement, plus au moins deux mois de salaire pour chacun.

Les indemnités de perte d'emploi et de départ versées conformément au Code du travail sont en général exonérées de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ; les montants supplémentaires négociés sont imposables. Voir Impôt sur le revenu des personnes physiques et expatriés.

Les questions des employeurs sur la rupture du contrat

Puis-je licencier un salarié sans motif au Vietnam ?

Non. L'employeur ne peut mettre fin unilatéralement à un contrat que pour l'un des sept motifs prévus à l'article 36 du Code du travail, par un licenciement disciplinaire pour une faute énumérée à l'article 125, ou par un licenciement économique en vertu des articles 42 et 43. À défaut, les options consistent à laisser expirer un contrat à durée déterminée ou à convenir d'une rupture d'un commun accord.

Quel préavis l'employeur doit-il respecter ?

En vertu de l'article 36 du Code du travail, au moins 45 jours pour un contrat à durée indéterminée, 30 jours pour un contrat à durée déterminée de 12 à 36 mois et 3 jours ouvrables pour un contrat plus court ou en cas de maladie. Pour les professions énumérées, dont les dirigeants d'entreprise, le décret n° 145/2020/ND-CP impose 120 jours.

Comment l'indemnité de départ est-elle calculée au Vietnam ?

Un demi-mois du salaire moyen des six derniers mois, par année de service non couverte par l'assurance chômage, pour les salariés justifiant de 12 mois de service (article 46). En cas de licenciement économique, l'indemnité de perte d'emploi est d'un mois par année, avec un minimum de deux mois (article 47). Les salariés étrangers, exclus de l'assurance chômage, comptabilisent l'intégralité de leur service.

Que doit faire l'employeur avant de procéder à des licenciements économiques ?

Établir un plan d'utilisation de la main-d'œuvre lorsque de nombreux emplois sont concernés, consulter l'organisation représentative des salariés et adresser une notification de 30 jours au comité populaire provincial et aux salariés concernés (articles 42 et 44). Les salariés justifiant de 12 mois de service perçoivent ensuite l'indemnité de perte d'emploi, et toutes les sommes dues sont réglées dans un délai de 14 jours ouvrables, prorogeable à 30.

Que se passe-t-il si une rupture est jugée illicite ?

En vertu de l'article 41, l'employeur doit réintégrer le salarié, verser le salaire et les cotisations d'assurance sociale, d'assurance maladie et d'assurance chômage pour la période d'éviction, verser en outre au moins deux mois de salaire, et verser le salaire correspondant au préavis non respecté. Si le salarié n'est pas réintégré à sa demande, l'indemnité de départ s'y ajoute ; une indemnisation convenue d'au moins deux mois s'applique si l'employeur ne le réintègre pas.

PERSPECTIVES 2027

- Le projet de loi modifiant le Code du travail inscrit au programme législatif 2026 pourrait revoir les dispositions relatives à la rupture et au licenciement économique ; rien n'avait été adopté à la date de mise à jour.
- La loi n° 74/2025/QH15 sur l'emploi s'applique à l'assurance chômage depuis le 1er janvier 2026 ; ses décrets d'application, ainsi que l'articulation entre les allocations chômage et les indemnités prévues aux articles 46 et 47, devraient être suivis à mesure que la pratique se développe.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*	La rupture par l'une des parties pour un motif prévu à l'article 35 ou 36.
Mutual termination	*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*	La rupture par accord des parties en vertu de l'article 34, paragraphe 3.
Dismissal	*Sa thải*	La sanction disciplinaire la plus lourde (article 125).
Labour use plan	*Phương án sử dụng lao động*	Le plan requis avant tout licenciement économique (article 44).

Anglais	Vietnamien	Signification
Severance allowance	*Trợ cấp thôi việc*	Un demi-mois de salaire par année de service non couverte (article 46).
Job-loss allowance	*Trợ cấp mất việc làm*	Un mois de salaire par année de service non couverte, avec un minimum de deux mois (article 47).
Unlawful unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*	Une rupture qui méconnaît les articles 35 à 37 (article 39).
Labour discipline	*Kỷ luật lao động*	Le régime disciplinaire prévu aux articles 117 à 127.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Le droit de la rupture est le même pour les employeurs à capitaux étrangers et pour les employeurs nationaux. Ce qui diffère, c'est le profil de coût des effectifs : les salariés étrangers sont exclus de l'assurance chômage, de sorte que leurs indemnités de départ et de perte d'emploi sont calculées sur l'intégralité de leur service, et l'expiration d'un permis de travail peut à elle seule mettre fin au contrat.

POINTS DE VIGILANCE

- La rupture pour insuffisance de résultats sans critères d'évaluation écrits établis après consultation de l'organisation représentative.
- Les licenciements économiques sans plan d'utilisation de la main-d'œuvre, sans consultation et sans notification de 30 jours à la province et aux salariés.
- Les licenciements disciplinaires pour des fautes non décrites dans le règlement intérieur du travail, ou décidés hors délai.
- La rupture du contrat de salariées enceintes, en congé de maternité ou élevant un enfant de moins de 12 mois.
- La sous-estimation de l'indemnité de départ des salariés étrangers ayant une longue ancienneté, dont l'intégralité du service est prise en compte.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 34 à 48 et 117 à 127 ; décret n° 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Ministère de l'Intérieur (relations de travail et notifications de licenciements économiques) — https://moha.gov.vn
- Sécurité sociale du Vietnam (attestation des périodes d'assurance à la rupture) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Règlement intérieur du travail, démocratie sur le lieu de travail, syndicats et conflits du travail : enregistrement du règlement intérieur, dialogue, négociation collective, syndicats et contribution syndicale, médiation, arbitrage, tribunaux, grèves, inspection et sanctions

Mis à jour le 9 novembre 2026 · Rédigé par un juriste spécialisé en investissement étranger (aujourd'hui retraité), fort de 20 ans d'expérience de conseil en droit vietnamien de l'investissement · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- L'employeur qui emploie 10 salariés ou plus doit établir un règlement intérieur du travail écrit couvrant les matières prévues à l'article 118 du Code du travail n° 45/2019/QH14, après consultation de l'organisation représentative des salariés, et le faire enregistrer auprès de l'autorité provinciale du travail dans un délai de 10 jours ; il prend effet 15 jours après la réception du dossier par l'autorité (articles 118 à 121).
- L'employeur doit tenir un dialogue périodique sur le lieu de travail au moins une fois par an et mettre en œuvre la démocratie à la base sur le lieu de travail (article 63 ; décret n° 145/2020/ND-CP ; loi n° 10/2022/QH15).
- Les syndicats de base sont affiliés à la Confédération générale du travail du Vietnam ; en vertu de la loi n° 50/2024/QH15, en vigueur depuis le 1er juillet 2025, les salariés étrangers titulaires de contrats de 12 mois ou plus peuvent y adhérer, et toute entreprise acquitte la contribution syndicale de 2 %, qu'un syndicat existe ou non.
- La plupart des conflits individuels du travail doivent être soumis à un médiateur du travail avant l'arbitrage ou le tribunal, mais les litiges relatifs au licenciement disciplinaire, à la résiliation unilatérale et aux indemnités de rupture peuvent être portés directement devant le tribunal ; les délais de prescription sont de 6 mois pour la médiation, de 9 mois pour l'arbitrage et d'1 an pour le tribunal (articles 188 à 190).
- Les infractions en matière de travail et d'assurance sociale sont sanctionnées en vertu du décret n° 283/2026/ND-CP, en vigueur depuis le 10 septembre 2026, qui remplace le décret n° 12/2022/ND-CP, les amendes applicables aux organisations étant le double des montants prévus pour les personnes physiques.

Le règlement intérieur du travail : quand il est requis et ce qu'il contient

Le règlement intérieur du travail (nội quy lao động) est le code de conduite écrit de l'employeur et le fondement juridique de la discipline. En vertu de l'article 118 du Code du travail n° 45/2019/QH14, tout employeur doit établir un règlement intérieur, et l'employeur qui emploie 10 salariés ou plus doit l'établir par écrit ; l'employeur qui en emploie moins peut à la place énoncer les règles dans les contrats de travail. Le règlement écrit doit couvrir : le temps de travail et les temps de repos ; l'ordre sur le lieu de travail ; la sécurité et l'hygiène au travail ; la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la procédure de traitement des plaintes y afférentes ; la protection des biens, des secrets d'affaires et technologiques et de la propriété intellectuelle de l'employeur ; les cas dans lesquels un salarié peut être temporairement affecté à un autre travail ; les manquements à la discipline du travail et les sanctions correspondantes ; la responsabilité matérielle pour les dommages ; et les personnes compétentes pour traiter les questions disciplinaires. Le décret n° 145/2020/ND-CP précise chaque point.

Le règlement a une importance pratique en raison de l'article 127 et de la procédure disciplinaire : un salarié ne peut être sanctionné que pour un comportement que le règlement intérieur, le contrat de travail ou la loi qualifient de faute. L'employeur qui ne dispose pas d'un règlement enregistré, ou dont le règlement est imprécis, constate souvent qu'il ne peut licitement sanctionner ou licencier un salarié dont la faute est manifeste (Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique). Le règlement devrait également contenir les critères d'évaluation des performances dont dépend une rupture pour insuffisance de résultats en vertu de l'article 36, ou renvoyer à un règlement d'évaluation distinct établi après consultation.

Avant d'établir ou de modifier le règlement, l'employeur doit consulter l'organisation représentative des salariés lorsqu'elle existe (article 118, paragraphe 3). Il doit ensuite notifier le règlement aux salariés et en afficher les principales dispositions sur le lieu de travail (article 118, paragraphe 4).

Établir et enregistrer le règlement intérieur du travail

1. **Rédiger le règlement**
   Couvrir chaque point de l'article 118, en vietnamien, en l'adaptant à l'activité : procédure en matière de harcèlement sexuel, confidentialité, liste des fautes graduées selon la sanction, et responsabilité matérielle.

2. **Consulter l'organisation représentative**
   Adresser le projet au syndicat de base, lorsqu'il existe, et consigner ses observations dans un procès-verbal ; la consultation est obligatoire, l'accord ne l'est pas.

3. **Établir le règlement**
   Par décision du représentant légal ou de toute autre personne compétente, avec une date d'entrée en vigueur qui respecte le délai d'enregistrement.

4 **Déposer le dossier d'enregistrement dans un délai de 10 jours**

Auprès de l'autorité provinciale du travail (le service de l'intérieur) du lieu du siège de l'employeur : la demande d'enregistrement, le règlement, le procès-verbal de consultation et tout règlement connexe relatif à la discipline et à la responsabilité matérielle (articles 119 et 120).

5 **Répondre à toute demande de modification**

Si le règlement est contraire à la loi, l'autorité en informe l'employeur et l'invite à le modifier dans un délai de sept jours ouvrables à compter de sa réception ; l'employeur le modifie et le dépose à nouveau.

6 **Informer les établissements et les salariés**

L'employeur disposant d'unités dans d'autres provinces adresse le règlement enregistré à l'autorité du travail de chaque province où se trouve une unité ; afficher les principales dispositions sur chaque lieu de travail.

7 **Appliquer à compter de la date d'entrée en vigueur**

Le règlement prend effet 15 jours après la réception du dossier complet par l'autorité (article 121) ; les modifications suivent la même procédure.

Dialogue sur le lieu de travail et démocratie à la base

L'article 63 impose à l'employeur de tenir un dialogue sur le lieu de travail avec les salariés ou l'organisation représentative au moins une fois par an, à la demande de l'une ou l'autre partie, et dans les cas prévus par la loi, tels que l'établissement d'un plan d'utilisation de la main-d'œuvre en vue de licenciements économiques ou l'adoption de critères d'évaluation des performances. Le décret n° 145/2020/ND-CP précise les modalités d'organisation du dialogue, la représentation des salariés en l'absence de syndicat et les sujets à traiter : la situation de l'entreprise, l'exécution des contrats et des conventions collectives, les conditions de travail et les demandes des salariés.

La démocratie sur le lieu de travail est également régie par la loi n° 10/2022/QH15 sur la mise en œuvre de la démocratie à la base, en vigueur depuis le 1er juillet 2023, qui s'applique aux entreprises par l'intermédiaire de la législation du travail, ainsi que par les dispositions du décret n° 145/2020/ND-CP relatives à la démocratie sur le lieu de travail. En pratique, l'employeur établit un règlement sur la démocratie sur le lieu de travail et tient une conférence annuelle des salariés au cours de laquelle sont examinés les résultats de l'entreprise, la politique salariale et de primes ainsi que la convention collective, et sont désignés les représentants des salariés pour le dialogue. Une Loi modifiée sur la mise en œuvre de la démocratie à la base a été inscrite au programme de l'Assemblée nationale pour sa session d'octobre 2026.

Les conventions collectives

La négociation collective prévue aux articles 65 à 78 a lieu à la demande de l'une ou l'autre partie ; l'employeur ne peut refuser de négocier lorsque l'organisation représentative le demande, mais le Code n'exige pas qu'un accord soit conclu. Une convention collective d'entreprise ne peut être signée que si plus de la moitié des salariés votants approuvent le texte négocié. Sa durée est d'un à trois ans, elle ne

peut prévoir moins que la loi, et ses stipulations prévalent sur les clauses moins favorables des contrats individuels et du règlement intérieur. L'employeur doit adresser la convention signée à l'autorité provinciale du travail dans un délai de 10 jours et la porter à la connaissance des salariés. Il existe également des conventions multi-entreprises et sectorielles, notamment dans le textile et l'habillement.

Pour un employeur à capitaux étrangers, la convention collective est avant tout un instrument permettant de fixer les augmentations de salaire, les indemnités, les primes et les congés supplémentaires pour une période prévisible, et de réduire le risque de conflits collectifs. Les engagements qu'elle contient sont opposables par le syndicat et par chaque salarié, de sorte que le texte devrait être rédigé avec le même soin qu'un contrat commercial.

Les syndicats et les autres organisations représentatives des salariés

L'organisation représentative des salariés habituelle est un **syndicat de base** (công đoàn cơ sở) affilié à la Confédération générale du travail du Vietnam par l'intermédiaire de sa fédération provinciale ou de zone industrielle. Les salariés peuvent en constituer un ou y adhérer, et l'employeur ne peut faire obstacle à sa constitution, exercer de discrimination à l'encontre de ses membres ni s'immiscer dans ses affaires. La loi n° 50/2024/QH15 sur les syndicats, en vigueur depuis le 1er juillet 2025, a étendu l'adhésion aux salariés étrangers travaillant sous des contrats de travail de 12 mois ou plus. Lorsqu'un syndicat existe, l'employeur doit lui fournir des locaux et du temps pour ses activités, le consulter sur le règlement intérieur, les grilles de salaires, le règlement des primes, les plans d'utilisation de la main-d'œuvre et la discipline, et respecter les protections particulières des responsables syndicaux prévues à l'article 177, notamment la prorogation du contrat d'un responsable syndical non permanent qui expire pendant son mandat et la consultation requise avant la rupture du contrat d'un responsable syndical.

Qu'un syndicat existe ou non, toute entreprise acquitte la **contribution syndicale** de 2 % de la masse salariale soumise à l'assurance sociale en vertu de la loi n° 50/2024/QH15 et du décret n° 105/2026/ND-CP, en vigueur depuis le 16 mai 2026, qui fixe le paiement au plus tard le dernier jour du mois suivant et autorise une suspension d'au plus 12 mois et, après une suspension, une réduction d'au plus 20 % pendant au plus six mois pour les entreprises en difficulté (FAQ 60 ; Assurance sociale, assurance maladie et assurance chômage). Les membres du syndicat versent leurs propres cotisations.

Les articles 170 à 174 du Code du travail de 2019 reconnaissent également un second type d'organe : l'**organisation des salariés au sein de l'entreprise**, constituée par les salariés et enregistrée auprès de l'État, non affiliée à la Confédération, disposant des mêmes droits qu'un syndicat en matière de dialogue, de négociation et de règlement des conflits. Cette disposition traduit les engagements du Vietnam au titre du CPTPP et de l'accord de libre-échange UE-Vietnam. Son fonctionnement pratique dépend des règles d'application relatives à l'enregistrement ; les employeurs devraient vérifier la situation actuelle, car dans la plupart des entreprises le syndicat de base reste en fait la seule organisation représentative. En l'absence de l'une et de l'autre, les salariés désignent des représentants pour le dialogue sur le lieu de travail, et le syndicat de niveau supérieur peut, à la demande des salariés, les représenter pour certaines questions.

Les conflits du travail : individuels et collectifs

Un **conflit individuel du travail** entre un salarié et l'employeur est réglé, en vertu de l'article 187, par un médiateur du travail, un conseil d'arbitrage du travail ou le tribunal populaire. L'article 188 fait de la médiation par un médiateur du travail, désigné par l'autorité provinciale du travail, une première étape obligatoire, menée à terme dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande, sauf pour les litiges relatifs au licenciement disciplinaire et à la résiliation unilatérale, aux dommages-intérêts et indemnités dus à la rupture, aux travailleurs domestiques, à l'assurance sociale, à l'assurance maladie, à l'assurance chômage et à l'assurance contre les accidents du travail, ainsi que certains litiges relatifs à la sous-location de main-d'œuvre et au placement à l'étranger, qui peuvent être portés directement devant le tribunal. Si la médiation échoue ou n'a pas lieu dans le délai, les parties peuvent convenir de soumettre le litige au **conseil d'arbitrage du travail**, qui constitue une formation dans un délai de sept jours ouvrables et statue dans un délai de 30 jours, ou l'une ou l'autre partie peut saisir le tribunal. Tant qu'une demande d'arbitrage est pendante, aucune des parties ne peut saisir le tribunal. En vertu de l'article 190, les délais de prescription courent à compter de la date à laquelle la partie découvre l'atteinte à ses droits : six mois pour une demande de médiation, neuf mois pour l'arbitrage et un an pour le tribunal.

Un **conflit collectif du travail** est soit un conflit de droits, portant sur l'interprétation ou l'exécution de la loi, d'une convention collective ou du règlement intérieur, soit un conflit d'intérêts, portant sur de nouvelles conditions. Les conflits de droits passent par la médiation puis sont soumis à l'organe administratif compétent ou au tribunal ; les conflits d'intérêts passent par la médiation puis sont soumis au conseil d'arbitrage du travail, et seuls les conflits d'intérêts peuvent donner lieu à une grève licite. Les litiges commerciaux avec des partenaires relèvent en revanche de l'arbitrage commercial ou des juridictions économiques, traités au chapitre 9.

Les grèves

En vertu des articles 198 à 212, une grève n'est licite que si elle est organisée et dirigée par une organisation représentative des salariés disposant du droit de négociation collective, découle d'un conflit d'intérêts après l'échec de la médiation ou lorsque le conseil d'arbitrage n'a pas été constitué ou que sa décision n'a pas été exécutée, est approuvée lors d'un vote par plus de la moitié des salariés consultés, et est précédée d'une décision de grève adressée à l'employeur et aux autorités au moins cinq jours ouvrables avant son déclenchement. Les grèves sont interdites dans les services essentiels énumérés par le Gouvernement. Les arrêts de travail spontanés qui ne respectent pas ces étapes, historiquement la forme d'action collective la plus fréquente dans les parcs industriels du Vietnam, sont illicites, mais les employeurs les règlent habituellement par la négociation avec la fédération syndicale provinciale et l'autorité du travail plutôt que par des mesures disciplinaires. L'employeur ne peut exercer de représailles à l'encontre des salariés qui participent à une grève licite, ni recourir à de la main-d'œuvre sous-louée pour les remplacer.

Le droit collectif du travail en un coup d'œil

Élément	Règle	Source
Règlement intérieur du travail écrit	Requis à partir de 10 salariés	Code du travail, article 118
Enregistrement	Dans un délai de 10 jours à compter de son établissement, auprès de l'autorité provinciale du travail ; entrée en vigueur 15 jours après la réception du dossier	Articles 119 à 121
Dialogue sur le lieu de travail	Au moins une fois par an, sur demande et dans les cas obligatoires	Article 63 ; décret n° 145/2020/ND-CP
Convention collective	Signée si plus de 50 % des votants l'approuvent ; durée de 1 à 3 ans ; déposée dans un délai de 10 jours	Articles 65 à 78
Adhésion syndicale	Salariés vietnamiens ; salariés étrangers titulaires de contrats de 12 mois ou plus	Loi n° 50/2024/QH15
Contribution syndicale	2 % de la masse salariale soumise à l'assurance sociale, mensuellement	Loi n° 50/2024/QH15 ; décret n° 105/2026/ ND-CP
Conflits individuels	Médiateur du travail d'abord (5 jours ouvrables), sauf litiges relatifs à la rupture et aux assurances ; puis conseil d'arbitrage (décision en 30 jours) ou tribunal	Articles 187 à 189
Délais de prescription	6 mois (médiation) ; 9 mois (arbitrage) ; 1 an (tribunal)	Article 190
Les grèves	Conflits d'intérêts uniquement ; vote à plus de 50 % ; préavis de 5 jours ouvrables	Articles 198 à 212
Amendes : règlement intérieur (montants applicables aux personnes physiques ; doublés pour les organisations)	Absence de règlement écrit ou d'enregistrement : 5-10 millions de VND ; défaut d'information des salariés : 1-3 millions de VND	Décret n° 283/2026/ ND-CP

Inspection du travail et sanctions

Le respect des règles est contrôlé par les inspecteurs du travail du ministère de l'Intérieur et des provinces, dans le cadre du système d'inspection réorganisé en 2025, par la Sécurité sociale du Vietnam, qui vérifie le respect des obligations de cotisation, et par les fédérations syndicales, qui surveillent les conditions de travail. Les inspections sont programmées annuellement ou déclenchées par des plaintes, des accidents et des conflits. Une inspection type porte sur les contrats de travail, le règlement intérieur enregistré, les grilles de salaires et la preuve de leur publication, les registres et notifications d'heures supplémentaires, les immatriculations et justificatifs de paiement des assurances, les permis de travail de chaque salarié étranger, les registres de sécurité au travail et les procès-verbaux du dialogue sur le lieu de travail.

Les sanctions sont fixées par le décret n° 283/2026/ND-CP, publié le 15 juillet 2026 et en vigueur depuis le 10 septembre 2026, qui a remplacé le décret n° 12/2022/ND-CP. Il couvre le travail, l'assurance sociale et les travailleurs vietnamiens envoyés à l'étranger. Les montants indiqués s'appliquent aux personnes physiques ; en vertu de l'article 7, une organisation encourt le double du montant applicable à une personne physique. Les amendes sont graduées, souvent en fonction du nombre de salariés concernés, et sont assorties de mesures correctives telles que l'injonction de payer les salaires ou cotisations insuffisamment versés, de réintégrer des salariés ou d'enregistrer le règlement intérieur. Des exemples figurent dans le tableau ci-dessus et dans les sections relatives à la durée du travail, aux assurances et aux permis de travail. Les manquements graves, tels que la fraude aux cotisations d'assurance sociale ou les violations des règles de sécurité au travail ayant entraîné la mort, peuvent également engager la responsabilité pénale en vertu du Code pénal.

EXEMPLE CHIFFRÉ

De dix salariés au premier litige : un studio de design à Da Nang

Un studio de design à capitaux étrangers situé à Da Nang passe de 8 à 14 salariés en 2026 et fait face à sa première procédure disciplinaire. Le calendrier est illustratif.

Mars 2026	Le dixième salarié est embauché. Le studio rédige en vietnamien un règlement intérieur du travail couvrant les points de l'article 118, avec une section détaillée sur la confidentialité et la propriété intellectuelle et une liste graduée des fautes.
Avril 2026	Aucun syndicat n'existe ; le studio demande à la fédération du travail de Da Nang de participer et consigne ses observations. Le règlement est établi le 6 avril et déposé auprès du service de l'intérieur de Da Nang le 13 avril, dans le délai de 10 jours.
Fin avril 2026	L'autorité reçoit le dossier complet le 14 avril et ne formule aucune objection ; le règlement prend effet le 29 avril, 15 jours après sa réception.
Août 2026	Un designer télécharge des fichiers de clients sur un compte personnel de stockage en ligne et les partage avec un concurrent. Le règlement range la divulgation de secrets d'affaires parmi les fautes justifiant un licenciement disciplinaire, conformément à l'article 125.
Septembre 2026	Réunion disciplinaire tenue le 15 septembre après convocation écrite du designer ; le designer y assiste accompagné d'un ami et la fédération du travail est invitée ; procès-verbal signé. Décision de licenciement prise le 18 septembre, dans le délai de six mois (le délai de 12 mois aurait été applicable pour les secrets).
Octobre 2026	Le designer saisit le tribunal populaire de Da Nang d'une action pour licenciement illicite sans médiation préalable, comme le permet l'article 188, dans le délai de prescription d'un an.
Résultat	Le studio produit le règlement enregistré, la preuve du téléchargement, la convocation et le procès-verbal de la réunion. Si le règlement n'avait pas été enregistré, ou si la faute n'y avait pas été décrite, le licenciement aurait été sérieusement menacé et la réintégration, le rappel de salaire et au moins deux mois de salaire s'en seraient suivis.

L'absence d'établissement d'un règlement écrit à 10 salariés, ou de son enregistrement, aurait également exposé le studio à une amende de 5 à 10 millions de VND pour une personne physique, doublée à 10 à 20 millions de VND pour la société, en vertu du décret n° 283/2026/ND-CP.

Les honoraires professionnels pour un règlement intérieur bilingue et le dépôt du dossier d'enregistrement s'élèvent habituellement à 800 à 2500 USD auprès d'un cabinet vietnamien ; il s'agit d'une fourchette de marché habituelle, et non d'un devis.

Les questions des employeurs sur le règlement intérieur, les syndicats et les conflits

Quand une société au Vietnam doit-elle faire enregistrer son règlement intérieur du travail ?

Dès qu'elle emploie 10 salariés ou plus. L'article 118 du Code du travail impose un règlement écrit couvrant les matières énumérées, établi après consultation de l'organisation représentative des salariés, et l'article 119 impose son enregistrement auprès de l'autorité provinciale du travail dans un délai de 10 jours à compter de son établissement. Le règlement prend effet 15 jours après la réception du dossier par l'autorité.

Devons-nous avoir un syndicat ?

Non. Les salariés décident de constituer ou non un syndicat de base, et l'employeur ne peut ni y faire obstacle ni s'y immiscer. Qu'un syndicat existe ou non, l'entreprise acquitte la contribution syndicale de 2 % en vertu de la loi n° 50/2024/QH15 et du décret n° 105/2026/ND-CP, et doit tenir un dialogue sur le lieu de travail au moins une fois par an.

Les salariés étrangers peuvent-ils adhérer à un syndicat vietnamien ?

Oui, depuis le 1er juillet 2025. La loi n° 50/2024/QH15 sur les syndicats permet aux salariés étrangers travaillant au Vietnam sous des contrats de travail de 12 mois ou plus d'adhérer à un syndicat de base affilié à la Confédération générale du travail du Vietnam. L'adhésion est facultative et les membres versent leurs propres cotisations.

Un conflit du travail doit-il faire l'objet d'une médiation avant d'être porté devant le tribunal ?

Habituellement, mais pas toujours. L'article 188 du Code du travail impose d'abord une médiation par un médiateur du travail, sauf pour les litiges relatifs au licenciement disciplinaire, à la résiliation unilatérale, aux indemnités de rupture, aux assurances et quelques autres, qui peuvent être portés directement devant le tribunal. Le délai de prescription pour saisir le tribunal est d'un an à compter de la découverte de l'atteinte aux droits.

Quel décret fixe les amendes en matière de travail en 2026 ?

Le décret n° 283/2026/ND-CP, publié le 15 juillet 2026 et en vigueur depuis le 10 septembre 2026, qui a remplacé le décret n° 12/2022/ND-CP. Ses montants s'appliquent aux personnes physiques ; les organisations paient le double. Il prévoit également des mesures correctives telles que le paiement des salaires ou des cotisations dus et l'enregistrement du règlement intérieur.

PERSPECTIVES 2027

- Une Loi modifiée sur la mise en œuvre de la démocratie à la base a été inscrite au programme de la session d'octobre 2026 de l'Assemblée nationale ; des modifications des obligations en matière de démocratie sur le lieu de travail pourraient en découler à partir de 2027.
- Le projet de loi modifiant le Code du travail inscrit au programme législatif 2026 pourrait avoir une incidence sur le règlement intérieur, le dialogue et le règlement des conflits, et pourrait traiter du fonctionnement pratique des organisations de salariés au sein de l'entreprise ; rien n'avait été adopté à la date de mise à jour.
- Le décret n° 283/2026/ND-CP en est à sa première année d'application ; il convient de suivre les orientations relatives à son application, ainsi qu'aux situations transitoires à cheval sur le 10 septembre 2026.

Termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Vietnamien	Signification
Internal labour rules	*Nội quy lao động*	Les règles écrites de conduite et de discipline établies par l'employeur (article 118).
Workplace dialogue	*Đối thoại tại nơi làm việc*	Le dialogue périodique et à la demande avec les salariés (article 63).
Collective bargaining agreement	*Thỏa ước lao động tập thể*	Un accord conclu entre l'employeur et l'organisation représentative, pour une durée d'un à trois ans.
Grassroots trade union	*Công đoàn cơ sở*	Le syndicat au niveau de l'entreprise affilié à la Confédération générale du travail du Vietnam.
Organisation of employees at the enterprise	*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*	Un organe de salariés non affilié à la Confédération, reconnu par les articles 170 à 174.
Labour mediator	*Hòa giải viên lao động*	Le fonctionnaire chargé de la médiation préalable des conflits du travail (article 188).
Labour arbitration council	*Hội đồng trọng tài lao động*	L'organe provincial qui tranche les conflits du travail qui lui sont soumis (article 189).
Strike	*Đình công*	L'arrêt de travail collectif autorisé uniquement dans les conflits d'intérêts, à l'issue des étapes légales.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU VIETNAMIEN

Le droit collectif du travail s'applique de la même manière aux employeurs à capitaux étrangers et aux employeurs nationaux. En pratique, ce sont les industriels à capitaux étrangers implantés dans les parcs industriels qui connaissent les taux les plus élevés de syndicalisation, de conventions collectives et d'actions collectives, et qui constituent le principal interlocuteur des fédérations syndicales provinciales. Depuis le 1er juillet 2025, leurs salariés étrangers titulaires de contrats de 12 mois ou plus peuvent également adhérer au syndicat, et la contribution syndicale est acquittée sur leurs salaires de cotisation comme sur ceux de tous les autres salariés.

POINTS DE VIGILANCE

- Atteindre 10 salariés sans établir ni faire enregistrer de règlement intérieur du travail écrit.
- Un règlement repris d'un manuel du groupe qui omet des points de l'article 118, tels que la procédure en matière de harcèlement sexuel.
- Sanctionner un comportement que le règlement enregistré ne qualifie pas de faute.
- Omettre le dialogue annuel sur le lieu de travail et la conférence des salariés.
- Négliger le délai de prescription d'un an pour saisir le tribunal lors de l'évaluation du risque, ou supposer que tout litige doit d'abord faire l'objet d'une médiation.
- Ignorer le décret n° 283/2026/ND-CP et s'appuyer sur les barèmes d'amendes du décret n° 12/2022/ND-CP.

SOURCES OFFICIELLES

- Base de données juridique nationale (vbpl.vn) : Code du travail n° 45/2019/QH14, articles 63 à 78, 118 à 127, 170 à 212 ; décret n° 145/2020/ND-CP ; loi n° 50/2024/QH15 sur les syndicats — https://vbpl.vn
- Confédération générale du travail du Vietnam (syndicats et contribution syndicale) — https://congdoanvn.org.vn
- Ministère de l'Intérieur (relations de travail, médiation et inspection) — https://moha.gov.vn
- Portail du Gouvernement : décret n° 283/2026/ND-CP et décret n° 105/2026/ND-CP — https://chinhphu.vn